

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО - ТЕХНІЧНОЇ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ**

Монографія

*За загальною редакцією
О. Г. Романовського і О. С. Пономарьова*

Харків 2017

УДК 378.14+159.9:658.013
ББК 74.59:65.290-2я7
Р 69

*Рекомендовано Вченою радою Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут», протокол № 6 від 07.07.2017 р.*

Рецензенти:

Чаплигін О.К., доктор філософських наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, м. Харків

Рибалка В.В., доктор психологічних наук, професор, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, м. Київ

Васянович Г.П., доктор педагогічних наук, професор, м. Львів

Авторський колектив:

Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Гура Т.В.,
Ігнатюк О.А., Резнік С.М., Мовчан Я.О.

Р69 **Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти:** Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.

ISBN 978-617-7577-48-4

Проаналізовано теоретичні та логіко-методологічні засади розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в умовах інформаційного суспільства. Цей розвиток розглядається як важлива педагогічна проблема. Розкрито сутність феномену лідерства і наведено його структурну модель. Показано розвиток лідерства у контексті трансформацій соціальних цінностей.

Призначено для педагогів, психологів, керівників-практиків і всіх, хто цікавиться проблемами лідерства й розвитку лідерського потенціалу.

Іл., Бібліогр.: 117 назв.

УДК 378.14+159.9:658.013
ББК 74.59:65.290-2я7

ISBN 978-617-7577-48-4

© О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов, Т.В. Гура,
О.А. Ігнатюк, С. М. Резнік, Я.О. Мовчан, 2017,
© НТУ «ХПІ», 2017.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
<i>(О. Романовський, О. Пономарьов)</i>	
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	
1.1 Зміст та структурна модель лідерства.....	11
<i>(О. Романовський)</i>	
1.2 Сутність лідерського потенціалу.....	27
<i>(Т. Гура)</i>	
1.3 Лідерство в контексті трансформацій соціальних цінностей.....	43
<i>(О. Пономарьов)</i>	
1.4 Модель формування професійно значущих якостей майбутнього інженера-лідера при навчанні психолого- педагогічним і управлінським дисциплінам.....	59
<i>(О. Ігнатюк)</i>	
1.5 Особливості розвитку лідерського потенціалу студентів в умовах інформаційного суспільства.....	78
<i>(С. Резнік)</i>	
2 РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ У ПРАКТИЦІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	
2.1 Концепція розвитку лідерського потенціалу.....	89
<i>(О. Романовський, О. Пономарьов)</i>	
2.2 Особистісний розвиток студента як завдання педагогічної взаємодії.....	106
<i>(О. Пономарьов)</i>	
2.3 Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету.....	118
<i>(Т. Гура)</i>	
2.4 Технологія формування управлінських умінь і навичок як складових лідерського потенціалу студентів інженерного профілю.....	133
<i>(С. Резнік)</i>	
2.5 Теоретико-методологічні аспекти проблеми особистісно- професійного розвитку та самовдосконалення майбутнього	

інженера-лідера.....	175
(О. Ігнатюк)	
2.6. Професійна орієнтація в структурі лідерського потенціалу студентів інженерних спеціальностей.....	188
(Я. Мовчан)	
 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВНЗ	
3.1 Моральність як важлива властивість майбутнього бізнес- лідера.....	202
(О. Романовський)	
3.2 Психологічні засади становлення лідерського потенціалу собистості в технічному університеті.....	211
(Т. Гура)	
3.3 Перевірка ефективності психолого-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу в умовах професійного навчання.....	223
(Я. Мовчан)	
3.4. Емоційний інтелект як домінанта успішності харизматичного бізнес-лідера.....	229
(О. Романовський)	
3.5 Філософське осмислення феномену лідерського потенціалу та його діагностування.....	238
(О. Пономарьов)	
3.6 Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів на констатувальному етапі дослідження.....	249
(С. Резнік)	
3.7 Аналіз результатів педагогічного експерименту з формування лідерського потенціалу у студентів вищих технічних навчальних закладів.....	254
(О. Романовський)	
Висновки.....	261
Післямова	267
Перелік використаних джерел.....	270
Іменний покажчик.....	282

ВСТУП

Складна й суперечлива природа людини зумовлює саму можливість її існування тільки за умови участі у спільній діяльності разом з іншими людьми. Організація ж та здійснення такої діяльності вимагає певної координації як цілей і прагнень виконавців, так і особливо змісту й характеру виконуваних ними дій. Така організація і координація стають можливими завдяки тому, що практично в кожній спільноті виявляється людина з особливими якостями лідера. Його вплив на людей і влада над ними у поєднанні з чітким баченням цілей діяльності стають основною передумовою успішного їх досягнення. Отже, лідерство є складним суспільним і водночас індивідуальним феноменом. Суспільний характер лідерства зумовлений самою спрямованістю його впливу на інших людей та соціальні угруповання, тоді як індивідуальний його характер проявляється у специфічних рисах і якостях особистості лідера і завжди несе на собі відбиток його індивідуальності. Серед цих якостей істотне місце належить силі впливу лідера, яка характеризується його лідерським потенціалом. До речі, цей потенціал визначається не тільки кількістю прихильників і послідовників лідера, а й їх якісним складом. Не випадково існує така думка, що масштаб особистості лідера визначається масштабом особистостей тих, хто йде за ним.

Феномен лідерства являє собою ще й своєрідне мистецтво, спрямоване на трансформацію лідером навколишньої реальності відповідно до свого бачення бажаного її стану і характеру. Справжній лідер використовує свій потенціал і впливає не тільки на команду своїх прихильників і послідовників; результати його діяльності тією чи інакшою мірою змінюють навколишній світ. Тому вкрай важливо забезпечити такий розвиток його потенціалу, який би сприяв суспільній трансформації

відповідно до логіки самоорганізації і соціального прогресу. Для цього процес виховання лідерів потрібно починати не з формування у них певних навичок і розвитку здібностей, а з розвитку їхньої особистісної культури і порядності. Саме тому в розробленій нами теорії підготовки лідерів як представників національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти визначальну роль відіграє системне формування культури лідера: моральнісної, правової, професійної, організаційної, корпоративної, конфліктологічної, емоційної, риторичної, екологічної тощо.

Сутність лідерства полягає в тому, що лідери знаходять спільність зі своїми підлеглими, створюють їм належні умови для продуктивної діяльності й особистісного розвитку, підвищують мотивацію колег, щоб і вони не тільки потребували змін, але й самі їх активно творили. Справжнім лідером може бути тільки така людина, яка користується довірою своєї команди, демонструє вміння швидко пристосовуватися до змін, має стратегічне інноваційне і адаптивне мислення, віру в себе і команду, має харизматичні здібності і силу волі. При цьому він є чесною і відкритою людиною. Але для того, щоб досягти справжнього успіху, лідерові необхідна свобода, самостійність і автономність.

Сьогодні наша країна як ніколи потребує нового покоління національних лідерів. Чесних, відкритих, ініціативних, аутентичних, цілісних лідерів, які будуть формуватися не за лекалами наших східних чи західних сусідів, а будуть вбирати насамперед все найкраще і сильне, що є в українській культурі, в багатих культурно-історичних традиціях нашого народу.

Багаторічні плідні дослідження, що системно й послідовно здійснювалися науковцями кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка Івана Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», а також аналіз існуючих у вітчизняній та іноземній науці розробок, привели нас до розуміння того, що підготовка лідерів повинна здійснюватися за двома

основними напрямками: 1) розвиток внутрішніх ресурсів особистості; 2) розвиток навичок плідної взаємодії людини зі своїм оточенням та їхня активізація в динаміці дій і рішень лідера.

Кожна людина є володарем унікального набору особистісних рис і якостей, навичок і умінь, знань і компетенцій. Унікальними є й її психологічні риси, життєві цілі й цінності. Саме сполучення цих елементів і породжує унікальний стиль лідерства цієї людини. У поєднанні з харизмою стиль лідерства виступає важливим джерелом впливу на оточення лідера, чинником, що визначає, чому саме люди підпорядковуються цьому впливу. Більш того, обраний стиль впливу забезпечує лідеру можливість цілеспрямованої трансформації сукупності його прихильників і послідовників у згуртовану команду однодумців зі спільними цілями й цінностями, прагненнями й інтересами, з усталеним характером спілкування, взаємовідносин і взаємодії.

Але, на жаль, часто буває так, що одні якості особистості, необхідні для лідерства, розвинені у людини добре, в той час як інші розвинені дуже слабо і потребують вдосконалення. Саме тому ми з колегами, розробляючи систему практичної підготовки лідерів, вибрали п'ять основних кроків у розвитку особистості людини, які максимальною мірою сприяють активізації внутрішнього лідерського потенціалу й ефективній його реалізації в процесі практичної діяльності цієї людини.

Першим важливим кроком ми вважаємо розвиток пам'яті, мислення та інтелекту людини. Саме здатність критично мислити, постійно працювати над розвитком свого інтелекту і пам'яті забезпечує формування когнітивного базису успішної діяльності лідера, сприяє безпомилковому вибору ним засобів впливу на людей в кожній конкретній ситуації.

Другим кроком в удосконаленні лідерського потенціалу постає розвиток емоційного інтелекту лідера. Емоційний інтелект являє собою унікальне поєднання здібностей людини адекватно сприймати власні

емоції, використовувати власні емоції для досягнення необхідних цілей, розуміти чужі емоції та управляти чужими емоціями. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру управляти своїми послідовниками не через команди, вказівки та інші силові прийоми, а через натхнення і психологічне заохочення. Це істотно покращує результати спільної діяльності команди, в тому числі за рахунок готовності прийти на допомогу тому, хто її потребує, підвищує соціально-психологічне самопочуття учасників цієї діяльності.

Третім кроком є розвиток креативності лідера. Креативність являє собою готовність до прийняття і створення принципово нових ідей, що відхиляються від традиційних або прийнятих схем мислення, а також здатність успішно вирішувати нестандартні проблеми. Саме креативність забезпечує здатність лідера до швидкої адаптації в непередбачуваних умовах.

Четвертим кроком виступає розвиток позитивного мислення. Позитивне мислення допомагає людині оптимістично підходити до розв'язання будь-яких проблем, зміцнює її впевненість у собі, віру у свої сили і здібності. Тренінг позитивного мислення орієнтований на формування у лідерів відповідальності за формування своєї чіткої життєвої, творчої і професійної позиції, відповідальності за результати діяльності його команди.

П'ятим кроком є формування здатності лідера до адаптивного управління. Сучасний світ перебуває в процесі постійних динамічних змін. При цьому ці зміни охоплюють одночасно всі сфери життя людини. Хорошому лідерові потрібно вміти передбачати ці зміни і бути здатним адаптуватися до їх впливу.

Важливою особливістю лідерства є те, що це не стільки особистісний, скільки соціальний феномен. Лідер – це людина, яка веде за собою інших. Лідер неможливий без групи послідовників. Людина може бути досить сильною особистістю, але якщо вона не вміє впливати на інших, взає-

модіяти з іншими, то її лідерська енергія так і залишиться потенційною і не знайде свого виходу в реальному житті. Саме тому другим важливим напрямком нашої практичної діяльності ми виділили розвиток здібностей до міжособистісної взаємодії.

У цьому блоці першим кроком є розвиток комунікативної компетентності лідера. Тренінг комунікативної компетентності дозволяє дізнатися, які бар'єри існують у спілкуванні між людьми; які є види драм спілкування і як їх можна подолати за допомогою розвинених комунікативних умінь.

Другим важливим кроком є формування конфліктологічної культури. Конфлікти є обов'язковою стороною будь-якої людської взаємодії. Уміння «читати» конфлікти, розуміти їх сутність і глибинні причини, ефективно їх розв'язувати, є обов'язковими для будь-якого лідера. Тренінг розвитку конфліктологічної культури дозволить отримати знання щодо конфліктогенів в процесі ділового спілкування, стратегій конфліктної взаємодії, деструктивних стилів поведінки, що провокують конфліктні ситуації; навчитися будувати карту конфлікту; ознайомитися з техніками ефективного спілкування в конфлікті; правилами контролю над емоціями; здобути уміння з врегулювання конфлікту та конфліктної ситуації.

Третім кроком є розвиток риторичної культури лідера. Публічні виступи перед іншими людьми є невід'ємною частиною діяльності лідера. Від здатності донести до послідовників свої основні ідеї залежить успішність не тільки лідера, але і всієї його організації. Тренінг розвитку риторичної культури дозволить учасникам отримати знання про психологічні основи побудови особистістю іміджу в професійній сфері, про прийоми самоподачі у професійному спілкуванні. Учасники оволодіють дійовими прийомами і техніками вербальної самопрезентації в процесі професійного спілкування, навчатися плідно використовувати їх та розробляти ефектні й ефективні виступи.

Четвертий крок – розвиток навичок побудови команди. Тренінг до-

зволить відповісти на наступні запитання: Як підібрати потрібний склад команди? Як поставити високі цілі? Як грамотно розподілити ролі? Як управляти мотивацією і продуктивністю команди? Як вирішувати конфлікти? Тренінг також дозволить вивчити особливості комунікації та формування мережі міжособистісних відносин в команді.

П'ятий крок – розвиток ділової етики лідера. Ділова етика є зведенням принципів і правил, які формують моральний образ організації та її лідера. При цьому моральне лідерство має на увазі не тільки слідування власним принципам, а й здійснення грамотного управління своїми послідовниками з урахуванням їх моральних профілів. Тренінг дозволяє лідерові усвідомити свої особисті моральні позиції, моральнісні принципи і переконання, правила організації та проаналізувати їх вплив на успішність результатів діяльності.

Потрібно підкреслити, що досліджуючи проблему розробки методології розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти, ми спрямовуємо нашу роботу не на формування вузького елітарного прошарку фахівців, а на розвиток лідерського потенціалу всіх студентів і розглядаємо кожного студента як потенційного представника майбутньої національної еліти нашої країни. Розвиток його особистості, перш за все його лідерського потенціалу, має сприяти не тільки його власній самореалізації, а й успішному суспільно-політичному, соціально-економічному та духовно-культурному розвитку країни, зростанню добробуту народу.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО- ТЕХНІЧНОЇ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

1.1 Зміст та структурна модель лідерства

На сучасному етапі історії людської цивілізації інтегративні процеси розвитку суспільства впливають на закономірності функціонування системи управління та професійної підготовки її кадрового забезпечення. Ці процеси, посилюючи тенденції глобалізації, розширюють і поглиблюють економічні, політичні та духовні зв'язки. З метою посилення активності та професіоналізму фахівців новітні тенденції соціокультурних трансформацій передбачають впровадження таких форм і методів управління, які сприятимуть створенню єдиного ініціативного організму серед співробітників будь-якої організації чи іншої дієвої структурної одиниці суспільства. Для цього необхідною умовою є дотримання двох вимог: створення команди, здатної не лише функціонувати в межах природного для її існування середовища, але і спроможної адаптуватися до нестандартних форс-мажорних змін, що відбуваються за короткий термін; виділення з-поміж її членів життєздатного та спроможного здійснювати соціокультурні трансформації лідера або впливати на них за допомогою розширеного спектру власних складових одиниць, введених під час модернізації його структури, що здійснено під час його професійної підготовки.

Проблемою феномену лідерства займаються вже не одне десятиліття, однак лише за сучасних умов виникла потреба у модернізації сутності та змісту цього терміну і корекції його структури.

Теоретичну основу нашого дослідження складають ідеї та наукові доробки політиків, істориків, соціологів, педагогів, психологів та

менеджерів. Серед них: О. Баєва, В. Биков, К. Бикова, М. Виноградський, Є. Воробйова, Т. Гура, Л. Дерев'яна, Н. Жеребова, І. Зязюн, А. Єршов, А. Кальянов, Ю. Козелецький, Л. Кудряшов, А. Лутошкін, Р. Майрон, Т. Наконечний, Б. Паригін, А. Петровський, О. Пономарьов, О. Романовський, Н. Теплоухова, Н. Ткаченко, Л. Ушанський, В. Шатенко, В. Шпалинський, Р. Уотермен та інші.

Концептуальний підхід до дослідження феномену лідерства здійснили Г. Тард, Г. Лебон, детальним вивченням мікросередовища функціонування лідера займалися соціологи Богардус, Сміт, Крюгер. Так, Г. Хоманс вважає лідера «інструментом» або однією із функцій групи, М. Грегор вказує, що лідер здатен задовольнити потреби групи. На початку 60-х років створюється універсальна, синтетична теорія лідерства, серед представників якої Б. Басс, Ф. Фідлер, З. Холландер і Дж.Джуліан. Основним положенням її стає виявлення цілей діяльності групи із врахуванням факторів змін та особистості лідера. Тобто усі теоретичні положення ґрунтуються на елементах, пов'язаних із групою, її функціонуванням, а лідер займає похідну позицію. У вітчизняних джерелах дослідження цього феномену базувалося на вивченні дитячих груп та колективів (С.О. Лозинський, А.С. Залужний, П.Л.Загоровський) та специфіки цього феномену у колективах робітників (Г.К. Ашин. І.П. Волков, Н.С.Жеребова, Р. Л. Кричевський, Б.Д. Паригін, Л.Й. Уманський, Б.Т. Лихачов тощо).

На сучасному етапі вивчення феномену лідерства займаються такі вчені, як: В.І. Анненкова, Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьєв, В.Д. Бакуменко, О.М. Бандурка, І.О. Василенко, Б.Й. Візіров, М.В. Гаман, В.В. Голуб, В.В. Гончаров, Н.Т. Гончарук, П.В. Журавльов, В.М. Іванов, С.М. Князєв, В.С. Куйбіда, О.Л. Копиленко, Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, Л.А. Пашко, С.М. Серьогін, О.І. Турчинов, В.В. Цветков, В.В. Черепанов та інші.

Проте лідера найчастіше розглядають як складову частину керівної ланки або як людину, від якої вимагають вирішення складних професійних завдань. Такі люди наділені унікальним кодом здібностей або харизмою, вони беруть на себе відповідальність за можливі наслідки, мають відповіді на будь-яке складне запитання, успішно керують ситуацією чи колективом тощо. Але з огляду на соціально-економічний стан сучасної дійсності та швидкість змін в інформаційному гіперпросторі, слід підкреслити, що для феномену лідерства вже замало існуючих наповнень. Тому для забезпечення конкурентоздатності лідера, особливо в межах його функціонування у професійній сфері, існує перспектива у розширенні спектру характеристик завдяки модернізації змісту і його структури та формуванню і цілеспрямованому розвитку нових якостей самої його особистості.

Метою дослідження було визначено розкриття нового змісту поняття лідера та інноваційний погляд на удосконалену структуру терміну у контексті професійної діяльності як одного з перспективних напрямків модернізації для підвищення конкурентоздатності майбутніх фахівців.

За сучасних умов існування суспільства відбувається чимало трансформацій та модернізацій, особливо це стосується семантики тих понять, що існують та часто вживані у науковій лексиці професійного спрямування та функціонують тривалий період часу. Аналізуючи питання управління соціальними системами, можемо відмітити, що багато аспектів цього напрямку пов'язують із терміном «лідерство» або досліджують безпосередньо його дефініції. Лідерство стає пріоритетним у розвитку та функціонуванні сфери керівництва. Якщо майбутній фахівець має потенціал або здатність бути лідером, створювати команду, то його затребуваність і конкурентоздатність на ринку праці зростають в кілька разів.

Якщо торкнутися глибин історичного процесу, то вперше лідерство розглядають як наслідок діяльності видатних особистостей (Т.Карлейль,

Р.Емерсон). Кардинально змінили цей погляд і розширили його спектр такі вчені, як Ф.Ніцше, З.Фрейд, Г.Тард, Г.Лебон.

Найбільшого впливу на сучасні західні концепції лідерства надали погляди З. Фрейда – він вважає лідерів породженням психічної енергії доби, вираженням її думок тощо. Тобто, на його переконання, у лідерів переважає прагнення превалювати чи виділятися серед інших.

За два останніх десятиліття з'явилося чимало теорій лідерства, а саме:

- теорія "емоційного інтелекту" Д. Голмана;
- концепція "гарячих груп" і теорія сполучного лідерства Дж. Ліпман-Блюмен;
- теорія "двигуна лідерства" Н. Тічі;
- теорія опосередкованого лідерства Р. Фішера і А. Шарпа;
- ідея "розподіленого" або "того, що розділяється" лідерства Д. Бредфорда і А. Коена;
- концепція "трубопроводу лідерства";
- теорія "стимулювання внутрішнього" лідерства К. Кэшмана;
- концепція "первинного" лідерства Д. Голмана і Р. Бояциса;
- лідерство як управління парадоксами Ф. Тромпенаарса і Ч. Хемпден-Тернера.

Щодо зарубіжних видань, то вони останнім часом пропагують наступні сучасні теорії лідерства: харизматичного; трансформаційного; лідерства в управлінні командою тощо.

Зазначимо, що існує теорія резонансного лідерства, яка з'явилася останнім часом та набуває швидкого поширення серед досліджуваних питань управління, адже вона є надзвичайно гнучкою та актуальною. Активним прихильником такої теорії є професор О. Романовський та дослідники кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХП» [80].

На нашу думку, лідер – це дуже гарний психолог, здатний надихати та спрямовувати людей та трансформувати їхні емоції у творчість. Якщо порівняти взаємовідносини лідера з його оточенням, то найкраще сутність їх відтворить фізичний термін «резонанс». Тобто такі люди повинні перебувати із послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи будуть мати творчу вільну атмосферу, через що зросте потенціал кожного та професійний рівень і процент максимально ефективно вирішених завдань.

Про важливість емоційного потенціалу особистості говорив видатний вчений, академік І. А. Зязюн. Він зазначав, що «...людина має виявляти уміння співпереживати, оцінювати, співчувати, і суб'єкт, духовно опановуючи навколишній світ, розглядає кожен із об'єктів дійсності з обох позицій» [27]. Саме цю ідею, як одвічну цінність особистості, розглянуто у фундаментальній роботі «Педагогіка добра». Цей факт дає можливість переконатися у важливості розвитку емоційної складової як компоненти, що сприяє налагодженню комфортної атмосфери під час взаємодії та підвищенню рівня комунікації. Такий елемент обов'язково входить до компетенцій лідера як регулятора та своєрідного «виконроба з командування».

Ще донедавна лідером вважали особистість, яка мала певний потенціал, здійснювала комунікацію на високому рівні, через що мала результативні взаємовідносини з оточуючими.

Відчуття важливості своєї діяльності змушує людину повірити у власну унікальність та самотність. Така мета стоїть саме перед резонансним лідером. Саме такому лідеру притаманне уміння пояснити своїм прихильникам і послідовникам справжню мету спільної діяльності, її цінність. Другою особливістю, що забезпечує резонансному лідеру ефективність взаємовідносин є довіра та турбота, тобто він повинен бути емпатичним, відкритим та турботливим, не зважаючи на ситуацію, допомагати членам групи зростати та розвиватися. Він має бути

аутентичним та готовим до постійної роботи над своїми відносинами з оточуючими.

Лідер повинен надавати впевненості співробітникам, підкреслюючи їх значущість для команди та організації, показуючи вклад кожного в загальний результат; надихати послідовників, з повагою і довірою ставитися до кожного, створювати коло однодумців, відкривати перспективи загального успіху перед ними. Він має ставити завдання та допомагати знайти рішення, але надавати перспективи свободи вибору, можливість самореалізації кожному, комплексно оцінювати потенціал ключових співробітників, вміти підтримувати належний психологічний контакт з ними [57].

Слід звернути увагу на окремі визначення досліджуваних феноменів. Так, Б.Д. Паригін наголошує, що лідерство за своєю суттю є процес організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей у оптимальні строки й з таким самим ефектом. Н.С. Жеребова вказує, що лідер висувається групою, щоб здійснювати її організацію та допомагати в її управлінні для досягнення загальних цілей, має співвіднесеність з їх ціннісними орієнтаціями. А.А. Єршов виділяє лідера серед членів групи з центральним місцем у структурі міжособистісних відносин, який, маючи необхідні організаторські здібності, сприяє управлінню діяльністю групи для досягнення загальних цілей. Натомість С.А. Багрецов визначив лідера як члена групи з більшим рівнем відповідальності за рішення, що стосуються всієї групи та спрямовують її діяльність. Усі дослідники сходяться на думці, що лідер впливає на інших, організовує їхню діяльність, є одним з групи. Зважаючи на сучасний стан соціокультурного середовища, лідерський потенціал фахівцеві надасть можливість довести свою актуальність серед співробітників, самореалізуватися, підвищити ефективність виробництва.

Тобто рівень затребуваності такого фахівця буде на кілька позицій вище, ніж просто компетентного професіонала.

Сучасна наука вбачає три напрямки розробки питань лідерства. По-перше, це теоретико-методологічний рівень (враховує єдність свідомості й діяльності, детермінізму, опосередкованості, системоутворюючий фактор – взаємодія, лідерство – результат взаємодії учасників групи, і представляється структурно-функціональною характеристикою даної групи, несе інформацію про динамічні властивості групової організації). По-друге, це концептуальний рівень (розглядаються переважно динамічні, функціональні характеристики лідерства в рамках групової організації, лідерство – процес і спосіб організації групової діяльності, спрямований на досягнення цілей у «оптимальні терміни та з оптимальним ефектом», феномен з об'єктивно існуючими реальними соціальними відносинами, але це і структурні, статичні його характеристики в груповій організації, певна загальна якість групи). По-третє, це операційний рівень (вивчаються типи і стилі лідерства в різних видах групової діяльності й ефективність того або іншого стилю в залежності від орієнтації групи на досягнення успіху, участі у діяльності, від типу і змісту завдань групової діяльності). Отже, усі три напрямки передбачають динамічний контакт у процесі організації діяльності групи.

Таким чином, наявне прагнення створити комфортне, в нашому випадку – професійне поле міжособистісної взаємодії, що за суттю своєю є складовою частиною створення команди. Лідер на всіх рівнях прагне до ефективної соціальної взаємодії для здійснення загальної мети, прагне згуртувати групу у команду. Таке устремління вже від природи закладено до змісту цього поняття. Значить, наявна потреба у включенні компоненту, пов'язаного із створенням, становленням та функціонуванням команди, до структури особистості лідера. Лідерство стає невід'ємним складником командоутворення та команди в цілому, і навпаки – команда постає в

ракурсі сутнісної характеристики лідерства у всіх існуючих іпостасях та лідера як ефективного професіонала.

За Б. Д. Паригінім існують певні ступені диференціації (поділу) типів лідерства за змістом діяльності [цит по 43]:

- лідер-натхненник – пропонує програму діяльності;
- лідер-виконавець – забезпечує виконання запропонованої програми;
- лідер-універсал – поєднує якості першої і другої груп;
- лідер-організатор – потреби колективу сприймає як власні і активно діє.

Ми цілком погоджуємося з таким переліком видів. Проте пропонуємо ще одну модель: лідер-творець – спрямовує зусилля на формування команди, де враховано потреби і кожного члена колективу, і його власні, що дозволяє будь-кому виконувати програму організації, доклавши максимум зусиль, та забезпечити свою самореалізацію. Така змістова складова системи дозволяє спрямовувати колектив, спонукати до виконання завдання з високим ступенем ефективності, надихати та бути певним у своїй унікальності. Водночас сама особистість не втрачає власного «Я», має можливість проявити усі грані свого потенціалу, розкрити свої якості та компоненти «самості».

Такому лідерові буде притаманний компетентний стиль управління, який буде використовувати різні підходи в залежності від вирішуваного питання та зовнішніх факторів з метою удосконалення ефективності роботи компанії. Він матиме самоактуалізацію, тобто прагнення максимального розвитку та здатність до реалізації потенціалу, що пов'язані з відчуттям повноцінності та задоволення собою. Йому також буде притаманна толерантність до стресу та вміння встояти перед імпульсом до діяльності під впливом емоцій.

Таким чином, постала усе більш очевидна необхідність кардинальної зміни філософії і принципів організаційної поведінки лідерів як створювачів, одним зі змістовних компонентів яких є командоутворення. На перше місце відтепер вийшли незалежність і творчий потенціал. Вище керівництво організації змушене було змиритися з тим, що лідери необхідні на всіх рівнях.

Олег Євтіхов узагальнив уявлення про лідера та виділив найбільш важливі характеристики цього феномену. На його думку, лідер має послідовників, володіє авторитетом, його діяльність – результат взаємодії, тобто продукт взаємовідносин у колективі, які складаються із актів лідерства у особливих ситуаціях. Лідер пропонує розв'язання проблемних питань, однак результат, як і продукти всієї діяльності, буде залежати від сприйняття та свідомості послідовників [21].

Звертаючись до змістового наповнення терміну, Юрій Платонов вважає, що лідер повинен не лише прийняти основні норми та цінності групи, але й бути кращим серед групи в розумних межах, бо надмірне виділення може спонукати до втрати розуміння, а нововведення можуть не співпадати із вимогами групи [65].

Е. Богардус виділив десятки якостей, якими володіє лідер: почуття гумору, такт, уміння передбачати, розум, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо. Він прагнув знайти певні універсальні риси, що характеризують «лідерство як функцію». Основними завданнями, які постають перед даною категорією людей, є створення оточення, оголошення цінностей, формування традицій взаємодії, забезпечення навчання, показ перспектив та натхнення прикладом.

Проте дослідники всі характеристики лідера пов'язують переважно із ступенем соціальної взаємодії та комунікації на рівні групи. На нашу думку, сьогодення вимагає перегляду такої позиції, відповідно тепер мало

просто враховувати унікальний набір характеристик чи володіти методами впливу на групу, розуміння лідерства потребує модернізації та оновлення змісту.

Відомий дослідник явища лідерства де Врис [18] наголошує, що досі нема єдиної думки щодо визначення основного змісту та складових лідерства. Узагальнюючі інформаційний потенціал цього терміну, дослідник виділив подвійну природу поняття: стан та процес. У значенні стану лідерство складається з набору характеристик (моделей поведінки та особистісних якостей), які підвищують ефективність досягнення цілей людиною. У значенні процесу лідерство – це старання керівника, використовуючи різні основи влади, впливати на членів групи, щоб спрямувати їх зусилля на досягнення спільної мети. Зважаючи на хід сучасних подій, доцільно було б розглянути третю сторону лідерства, яку умовно можна позначити як результат. В даному аспекті це поняття являє собою концентрацію навичок та зусиль лідера для створення та функціонування команди, з якою він є нерозривним цілим, тобто цілеспрямоване високоефективне командоутворення та його функціонування. Переважна мета лідера – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але складає її елемент, що разом з іншими працює на максимальний результат спільної справи (рисунок 1.1). Лідери не можуть бути без послідовників, а всі дії лідерів відбуваються в певному контексті.

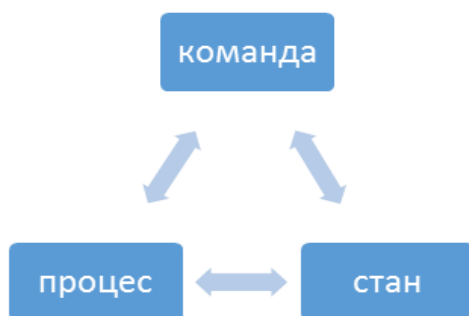


Рисунок 1.1 - Триєдина сутність лідерства

Отже, до сьогодні вчені, що займалися розкриттям поняття лідерства, вказували лише на дві складові цього процесу: стан та процес, тобто наявність необхідних особистості якостей лідера та діяльність, при здійсненні якої вони проявляються. Для ефективного розкриття та проявлення лідера завжди описується створення і залучення команди та забезпечення її ефективної діяльності. Ми, на відміну від інших вчених, вважаємо, що команда не є доповненням для такої особистості, а є необхідною третьою умовою для проявлення та реалізації особистості лідера, а значить обов'язковою складовою поняття лідерства (рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 - Модернізація змісту лідерства

На підтвердження важливості третього аспекту лідерства наведемо корпоративну модель його, яку розробили фахівці національного управління США з авіації для дослідження конкретного явища чи предмета. Вони вважають, що до структури лідера входить п'ять складових, які спираються на виділенні ними ролі лідера (рисунок 1.3), а саме: здійснення впливу, менеджера, лінійного супервайзера, лідера команди, виконавчого керівника.

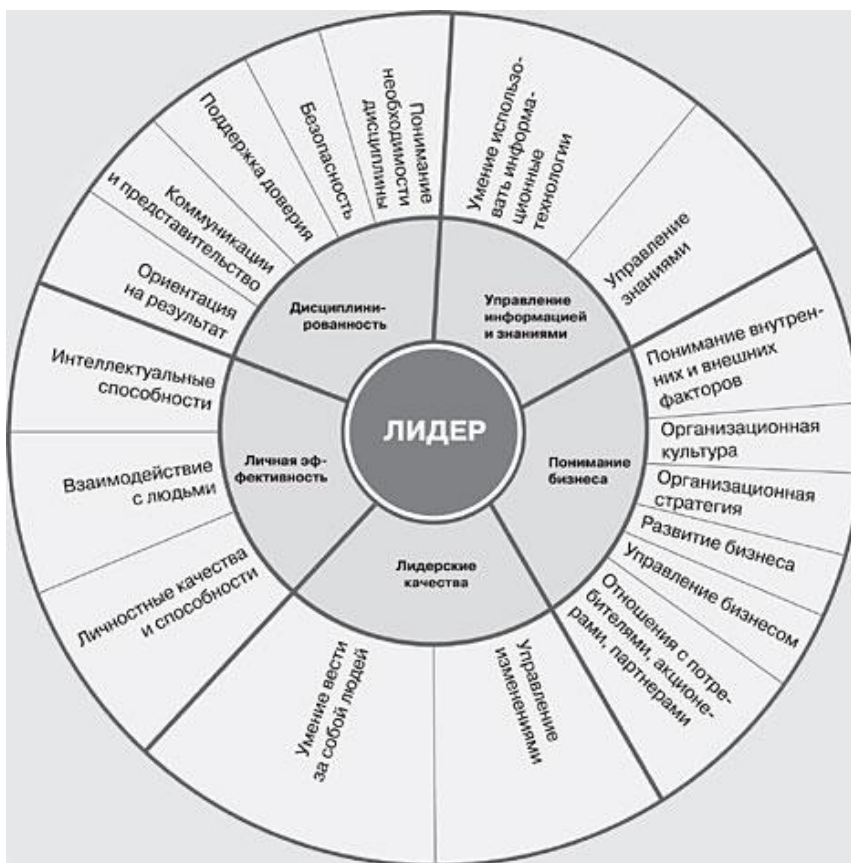


Рисунок 1.3 - Модель структуры лідерства

За А. Карякіним, кожна з моделей складається з чотирьох рівнів [33]:

1. Вимірювання (особистісна ефективність, дисципліна, керування інформацією, знаннями тощо).

2. Компетенції та знання, уміння та особистісні характеристики, що вимірюються, наприклад, орієнтація на результат, організаційна культура, вміння встановлювати та підтримувати плідні взаємовідносини з людьми, вміння надихати та вести за собою людей.

3. Вміння (skills) — здібності чи майстерність, що можуть розвиватися через навчання чи отримання досвіду. Наприклад, прийняття рішень, вміння слухати, вміння підтримувати довіру, забезпечувати безпеку, спонукання інших до обміну знаннями, вміння керувати конфліктами.

4. Поведінка (behaviors) — показує майстерність в оволодінні вміннями і навичками. Наприклад, фасилітація відкритого обміну інформацією та ідеями, побудова довіри та поваги у спілкуванні з іншими, визначення пріоритетів.

Але ми вважаємо, що **утворення команди** та її ефективне функціонування є п'ятим і чи не головним рівнем моделі лідерства.

Корпоративна модель стає основою для об'єктивної оцінки та розвитку лідерських навичок [57].

Співвідношення лідера, послідовників та ситуації створює модель взаємодії. На рисунку 1.4 показано ступінь взаємодії компонентів, які дозволяють розширити структуру поняття [18].



Рисунок 1.4 - Складові стратегії взаємодії

Тобто тісний перетин змістовних складових лідера, послідовників з урахуванням ситуаційної компоненти, що представлено на рисунку, сприяє побудові міцної команди, здатної взаємодіяти на високому рівні ефективності. Саме лідер нового зразка повинен так збалансувати елементи процесу, щоб мати команду як єдиний ефективний життєздатний організм з максимальною результативністю виконуваних завдань.

Процес командоутворення має кілька підходів до трактування змісту. Так цілепокладальний підхід ґрунтується на покращенні вміння членів групи щодо диференціації та реалізації цілей команди, що здійснюється за допомогою консультанта. Міжособистісний підхід підвищує мотивацію до діяльності лідера, бо створює потребу у постійному неперервному розвитку міжособистісної компетентності для забезпечення підвищення ефективності існування команди. Рольовий підхід передбачає множинність ситуацій вибору власне лідером і членами команди, адже через варіативність ролей здійснюється апробація та диференціація їх серед членів команди, за рахунок чого уточнюється сприйняття кожної з них кожним з членів, а також здійснюється наділення найбільш адекватною та оптимальною індивідуально учасника для швидкої його адаптації. Ці підходи було обрано нами для того, щоб підкреслити необхідність удосконалення змісту понять лідер та лідерство на сучасному етапі. Так, лідер реалізує свої вміння через здійснення зазначених функцій (цілепокладання, міжособистісна компетентність, навички адекватного вибору ролей для ефективної діяльності команди тощо). Те, що враховується сприйняття кожного, ще раз підкреслює необхідність впровадження саме резонансного лідерства та наголошує на впровадженні до структури такої компоненти, як створення або побудова ефективної команди на корпоративних засадах [28].

Аналіз досвіду практичного використання робочих команд в IBM, Texas Instruments, Hewlett Packard результатів досліджень, що провів Центр вивчення команд Північно-Техаського університету та дослідницького центру Zenger Miller, дозволяє виділити 5 етапів розвитку команди, її будівництва у сучасному суспільстві: старт, стан невизначеності, орієнтація на лідера, чітко структуровані команди, самоспрямовуючі команди.

На початковому етапі відбувається визначення цілей, процес навчання, примірювання ролей, пристосування тощо. В даному випадку найефективніше створення необхідного для досягнення мети групового складу відбуватиметься за участю лідера, відповідно, основне навантаження та відповідальність будуть на ньому. Від встановлення контакту з кожним елементом команди до чіткого визначення та апробації сценарію професійної діяльності з урахуванням комунікативного контакту при їх міжособистісній взаємодії, – увесь спектр компонентів, що утворюють окремі компетентності, входить до структури резонансного лідера та використовується ним для процесу ефективного командування.

На наступній стадії відбувається процес передання повноважень, перерозподілу функцій, розвиток команди, координація зусиль. Кожен звикає до нових функцій та обов'язків, тому емпатична складова лідера впливає на створення сприятливого клімату у професійному середовищі. Це – найбільша стадія за своєю тривалістю. Наступний етап стабілізує міжособистісні відносини, дисципліну, оформлюється система контактів в межах та поза групою, де основною функцією лідера є координація і відносин, і діяльності команди. Четверта стадія передбачає створення рівних можливостей для саморозвитку кожного та команди в цілому. Вона перебуває у постійному процесі самовдосконалення, охоплення інформаційного поля професійної та особистісної спрямованості. Саме лідер має можливість керувати потоками інформації з метою перетворення набору компетентних професіоналів у єдиний міцний організм, готовий до опору та самозахисту, що працює для ефективної реалізації поставлених цілей. Тоді ми можемо говорити про перехід на стадію самоспрямовуючих команд, коли кожен має комфортний професійний простір (досконало володіє функцією у групі, має можливість до самореалізації, удосконалюється шляхом навчання тощо), а лідер підтримує команду у

належному стані, вливаючи нові сили і контролюючи процес адаптації, а також забезпечуючи нові шляхи розвитку всього колективу.

Така команда, за даними фірми ІВМ [18], сприятиме зростанню якості та швидкості прийняття рішень, скороченню часу на створення продукту, зниженню кількості дефектів. За результатами впровадження констатовано покращення мікроклімату в організації та всередині команди, зростання виробництва, задоволення споживачів тощо.

Таким чином створення ефективної команди є невід'ємною складовою діяльності лідера, в тому числі й резонансного. Лідерство варіюється в залежності від завдання та ситуації у відповідності до рішення команди. Тобто лідер веде за собою, ґрунтуючись на власних навичках та потребах команди.

Отже можемо зазначити, що для підвищення конкурентоспроможності фахівця необхідно формувати його як резонансного лідера, у зміст якого вкладати процес створення та функціонування команди як невід'ємної його складової. Іншими словами, слід розглядати триєдину сутність лідерства: як процес, стан та результат, тобто ефективне командоутворення.

Наука сьогодення досі не має однозначного тлумачення сутності феномену лідерства. Визначення, які існують, звичайно спираються лише на одну з граней цього складного і багатоаспектного явища. Ця ситуація виступає свідченням множинності та варіативності самого поняття лідерства, однак на сучасному етапі розвитку науки і потреб суспільної практики все більш відчутною стає потреба у модернізації змісту та структури лідерства. Для забезпечення більшої ефективності та затребуваності майбутнього фахівця неодмінно треба своєчасно виявляти і цілеспрямовано розвивати його лідерський потенціал. Для підвищення професійного рівня особистості обов'язково слід модернізувати зміст та структуру самого поняття лідера та лідерства як невід'ємного компоненту

командоутворення. Виникає потенційна можливість у лідерстві нового зразка, яка має триєдину сутність, нове наповнення характеристик та якостей. Це підтверджує ймовірність і доцільність використання поняття резонансного лідера і цілеспрямованого застосування нової його моделі як лідера-творця.

1.2 Сутність лідерського потенціалу

Лідерство притаманне природі людини і є давньою формою організації життя людей, діючим засобом рішення суттєвих питань. Вже на перших етапах розвитку людства був вибраний такий порядок суспільного життя, де провідну роль відігравали досвідчені, розумні люди. Вони, одержавши визнання, довіру, авторитет серед своїх співвітчизників, ставали лідерами. Поступово у зв'язку з розвитком соціального життя, ускладнювалась система лідерства, примножувались відповідні зв'язки та від особистісного лідерства суспільство переходило до більш складних його форм.

Лідерство як соціальне явище повсюдне, в суспільстві існує об'єктивна потреба в лідерстві, і вона повинна реалізовуватися. Лідерство є одним з механізмів об'єднання групової діяльності, коли індивід або частина соціальної групи виконує роль лідера, в тому числі організовує, направляє дії всієї групи, яка чекає, приймає та підтримує лідера.

На думку відомого американського спеціаліста у сфері менеджменту Дж. Кембелла, лідерство – це загадкове, невідоме явище, існування якого легко визнати, але важко описати. Але в сучасних умовах від рішень, які приймає лідер, суттєво залежить політичний та економічний стан суспільства, трудових колективів, благоустрій мільйонів сімей.

Сучасне суспільство характеризується наростанням постійних змін і глибокими соціальними трансформаціями, які часто іменують

«суспільною турбулентністю». В таких умовах зростає роль соціального управління як виду професійної діяльності. У світлі наявних тенденцій суспільного розвитку – глобалізації, демократизації, інформатизації, технологізації та піднесенні ролі особистості – лідерство набуває нового контексту. Наукові дослідження кінця XX – початку XXI ст. у галузі управління засвідчують формування нової управлінської парадигми – лідерства, яка проявляється через утвердження нових організаційних структур, моделей поведінки, процедур, принципів і цінностей як основи управлінської діяльності. Результатом актуалізації лідерства є зростання суспільного попиту на лідерів і потреби в них, що породжує завдання модернізації параметрів сучасної професійної підготовки лідерів.

Ця підготовка повинна включати не тільки їх навчання й виховання, але й особистісний розвиток. У цьому відношенні не можна не погодитися з тим, як пише О. Пономарьов, що «для феномену лідерства характерним є те, що взагалі процес становлення людини як лідера тісно пов'язаний з її особистісним розвитком, який включає й усвідомлення та кристалізацію її життєвих цінностей, свідомий вибір нею своєї життєвої позиції, стилю поведінки і спілкування з людьми» [71, с. 98].

Зважаючи на те, що якість лідера (як результат реалізації програм професійної підготовки) впливає на якість управління, а останнє – на якість суспільного розвитку та життєдіяльності, потребує усвідомлення та обґрунтування висновків щодо безпосереднього впливу професійної підготовки лідерів на стан суспільства. Домінуюча нині освітня парадигма підготовки лідерів не забезпечує ефективного суспільного розвитку, про що свідчать наукові дослідження і реалії життєдіяльності суспільства. Відтак постає потреба реновації професійної підготовки лідерів у контексті технічної освіти, починаючи з переосмислення місії такої підготовки, її змісту, характеру, методів і технологій навчання задля належного розвитку лідерських компетенцій.

Значимість нової лідерської парадигми визнається провідними державами світу, які спрямовують свої зусилля на створення національних моделей для розвитку лідерів. В Україні актуальність професійної підготовки лідерів засвідчено у: Стратегії державної кадрової політики на 2011-2020 рр. (проект); Положенні про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» (проект); Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011-2015 рр. (проект); Цільовій комплексній програмі реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву (проект); Концепції формування та розвитку вищого корпусу державної служби (проект) та Національній доктрині розвитку освіти (Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347).

Взагалі лідери потрібні для будь-якої сфери людської діяльності. Це положення стосується й кожного напрямку інженерної діяльності: технологічного, конструкторського, науково-дослідного, експлуатаційного та виробничо-організаційного. Успішний та ефективний розвиток будь-якого з цих напрямків обов'язково потребує відповідного лідера – лідера-технолога, лідера-конструктора, лідера-вченого, лідера-керівника. Кожен з них повинен бути керівником вищого ґатунку з позицій професіоналізму й моральності. Найбільш важливу роль у суспільстві завжди відіграють лідери-керівники. Саме вони, лідери з лідерів, несуть найбільшу відповідальність перед суспільством за результати своїх рішень, практичних дій або бездіяльності. Тому лідери відчують найвище психоемоційне, моральне та фізичне навантаження. Саме ці люди визначатимуть долю суспільства в ХХІ ст. й протягом наступного часу, і вони повинні не лише бути готовими до таких навантажень, але й вміти ефективно справлятися з ними. Особливо актуальною є проблема лідерства для випускників технічних університетів, коли успіх підприємства в умовах розвитку ринкових відносин в економіці країни залежить від рівня

компетенції, психолого-педагогічної підготовки, особистих рис та морального стану лідера.

Тому психолого-педагогічна підготовка майбутніх лідерів є головним завданням суспільства і, безумовно, вищої технічної школи. Перед сучасною вищою технічною школою поставлено завдання забезпечити якісну підготовку нової генерації фахівців-лідерів, які були б здатними на високому професійному рівні виконувати своє призначення. Для цього студентів, які саме мають стати фахівцями, слід спрямовувати до постійного формування професійно значущих особистісних характеристик, які дозволятимуть набувати досвіду, досягати професійного успіху.

Важливого значення для підготовки фахівця-лідера інженерного профілю має розвиток у нього лідерських якостей та здібностей, навчання прийомам ділового спілкування, методам ефективного вирішення проблем, прийомам командоутворення, необхідних для всебічної підготовки майбутнього інженера-лідера, керування конфліктами, емоціями.

Однак проблема розвитку лідерських якостей та здібностей студентів вищих технічних закладів освіти залишилась поза увагою науковців. Водночас процес гуманізації вищої інженерної освіти вимагає від майбутніх фахівців уміти постійно удосконалювати професійні уміння, самостійно виявляти рівень особистої фахової компетентності, адекватно претендувати на оцінку особистих професійних досягнень з боку інших.

У змісті стандартів вищої освіти кожної з інженерних спеціальностей визначаються не лише знання та уміння, якими має володіти молодий фахівець певної галузі, але й основні професійні якості, які мають бути сформованими у випускника і вважаються необхідними для успішного здійснення ним ефективної діяльності. Насамперед, такими якостями є наполегливість у досягненні результатів, точність та обґрунтованість власних ідей, відповідальність, організованість, вміння застосовувати різні стилі управління, вміння керувати конфліктами, управляти емоціями,

творчий підхід до вирішення виробничих завдань і, насамперед, вміння особистості впливати на групу, – тобто всі якості, які допомагають людині скорегувати не тільки свій професійний шлях, але й спрямувати роботу групи на успіх.

Підготовка висококваліфікованих фахівців сучасною системою вищої технічної освіти згідно вимог державних нормативних документів (закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття), Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті) здійснюється на засадах інноваційних підходів до професійної підготовки, які спрямовані налаштовувати майбутнього фахівця не лише на системне якісне засвоєння фундаментальних знань, формування практичних умінь, але й на розвиток в них мотиваційно-потребнісної сфери, лідерських якостей та творчих здібностей.

Аналіз досліджень з питань лідерства, проблем формування лідерських якостей студентів вищих технічних закладів освіти, а також філософської, психологічної, педагогічної літератури дозволяє визначити різні аспекти дослідження проблеми:

- *вдосконалення професійної підготовки управлінців-лідерів* висвітлено вітчизняними вченими (В. Бабаєв, В. Берека, І. Бех, Л. Ващенко, Д. Галіцина, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Л. Карамушка, Н. Клокар, Л. Кравченко, В. Кремень, С. Крисюк, В. Луговий, В. Майборода, В. Маслов, О. Мельников, П. Надолішній, Н. Нижник, В. Олійник, В. Олуйко, С. Пазиніч, А. Пахарєв, М. Пірен, О. Пономарьов, Д. Прасол, Н. Протасова, В. Ребкало, О. Романовський, М. Рудакевич, Т. Сорочан, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та інші);
- *теоріям лідерства* присвячені праці К. Ц. Левіна, Д. Мак-Грегора, В.Врума, П.Йеттона, Р.М.Белбіна, С.Джибба, П.Ф.Друкера, Р.Стогділла, Ф.Фідлера, Ю.Н.Ємельянової, Є.В.Кудряшової та інших;

- *особистісні аспекти лідерства* цікавили О.Б.Воронову, Н.В. Гончаренка, О.Г.Ковальова, А.Л.Свенцицького, У.Бенніса, О.В.Кріштановську, Р.Міллса, Х.Ортегу-і-Гассета, В. Парето та інших;

- *психологічні особливостей ролі лідера в організації* розглядали Б.І. Кретов, Р.Л. Кричевський, Б.Д. Паригін, К. Аргініс, Дж. Берне, Дж. Коггер, Р. Танненбаум, У. Уінні, Р. Янг та ін.

- *наукові підходи до проблем взаємовідносин лідера в групі та динаміку лідерства* розглядали Є. Р.М.Белбін, С. Бондер, Д. Водуєл, Дж. Фолс, Г. Келлі, Дж. Марча, Т. Ньюкома, Г. Саймон, Дж.Тібо та ін.

На основі аналізу наукової літератури можна виділити такі напрями підготовки студентів у вищому технічному закладі освіти до виявлення ними психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів: *розкриття основних способів набуття професіоналізму у фаховій підготовці* (В. Гриньова, О. Євдокімова, О. Ігнатюк, М. Іродов, О. Руденко); *формування готовності молодого фахівця до самовдосконалення у процесі професійної діяльності* (К. Абульханова-Славська, Б. Братусь, Є. Головаха, І. Краснощок, В. Кушнір, О. Михайлов, В. Радул, В. Сафін,); *формування спрямованості на постійну самоосвіту* (Л. Ільзова, Г. Коджасперова, Л. Соколова).

Підґрунтям дослідження були:

- дослідження емоційно-вольових якостей особистості, спрямованих на її розвиток та самовдосконалення (Є. Ільїн, К. Корнілов, Г. Костюк, В. Селіванов, В. Тодорова, К. Ушинський та ін.);

- дослідження соціальних відносин в процесі професійної діяльності (М. Бахтін, О. Бодальов, І. Дахно, Є. Іванова, Н. Казарінова, В. Паробій, М. Рудакевич та інші);

- дослідження успіху як фундаментального механізму пізнання та аналізу життєвого шляху (Ф. Василюк, М. Гінзбург, Н Гуткіна, В. Знаков, А. Лазурський, О. Романовський, В. Михайличенко та ін.);
- основні положення теорії «Я-концепції» (М. Варій, В. Василюк, І. Кон, О. Леонтьєв, І. Міхеева, Є. Соколова, В. Столін, В. Франт, Е. Фромм).

Отже, питання лідерства висвітлювались науковцями різних галузей, але жодне дослідження не торкалось проблеми цілеспрямованої психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів-лідерів. В той же час її роль в успішній реалізації лідером своєї місії уявляється цілком очевидною.

Відсутність необхідних наукових рекомендацій щодо зазначеної проблеми, низький рівень усвідомлення молоддю необхідності бути лідером призводить до того, що студенти у більшості випадків не вміють адаптуватися до умов професійної діяльності. Така ситуація призводить до частих рішень отримувати додаткову освіту, яка не підвищує професійну кваліфікацію, а є кардинально протилежною фаху за першим дипломом, тобто молода людина зневірюється у можливості досягти успіху у обраній після закінчення вищого навчального закладу професії.

Недостатньо розкритими залишаються питання щодо закономірностей розвитку лідерських якостей майбутнього інженера на різних етапах професійного навчання; системи критеріїв оцінки та об'єктивних показників рівнів розвитку досліджуваного феномена.

Поряд із цим, *проблема виявлення теоретико-методологічних засад психолого-педагогічної підготовки майбутніх лідерів у технічних університетах залишається нерозв'язаною.*

Отже, тенденції розвитку вищої технічної школи, аналіз теоретичних напрацювань учених дозволили виявити суперечності стосовно досліджуваної проблеми:

1. На рівні концептуалізації освітньої діяльності:

- між достатньо високим рівнем розробленості проблем, пов'язаних з особистістю, самовдосконаленням особистості, формуванням життєвої позиції та недостатнім використанням цих напрацювань в освітньому процесі, в тому числі у підготовці майбутніх інженерів-лідерів;

2. На рівні визначення мети підготовки студентів вищих технічних навчальних закладів:

- між об'єктивною потребою суспільства в підготовці нової генерації лідерів-фахівців технічних спеціальностей з високим рівнем професіоналізму, готових до постійного підвищення власної кваліфікації та неготовністю студентів вищих технічних закладів освіти бути лідерами;

3. На рівні визначення змісту і технологій підготовки студентів вищих технічних навчальних закладів:

- між цілісним уявленням про лідера, про лідерство як психологічний феномен та недостатньою відтвореністю їх у змісті вищої технічної освіти;
- між необхідністю цілеспрямованого формування лідерських якостей у студента та відсутністю цілісної, методично обґрунтованої системи такої підготовки і недостатнім упровадженням відповідних технологій.

Отже, успішне розв'язання цих суперечностей потребує теоретико-методичного обґрунтування проблеми психолого-педагогічної підготовки майбутніх лідерів серед студентів вищих технічних навчальних закладів, розробки та експериментальної перевірки науково-методичної системи психологічного супроводу навчально-виховного процесу вищих технічних навчальних закладів з метою розвитку у студентів лідерських якостей.

Методологічний концепт відбиває взаємозв'язок і взаємодію різних підходів до вивчення проблеми лідерства в студентському середовищі вищого технічного закладу освіти. Передумовами його є:

- *особистісно-діяльнісний підхід*, що забезпечує усвідомлення студентом себе як особистості, виявлення і розкриття своїх здібностей та потенційних професійних можливостей. Лідерська позиція є передумовою самовдосконалення студентом своєї індивідуальності, досягнення успіху в майбутній професії;

- *системний підхід* сприяє формуванню лідерських якостей студента як системи взаємопов'язаних складників, які мають забезпечити найбільш повну реалізацію майбутнього фахівця технічного профілю у професійній діяльності;

- *синергетичний підхід*, який визначає необхідним створення сприятливого психологічного клімату в студентському середовищі як відкритої системи умов розвитку особистості, яка відкриває можливість для дослідження і саморозкриття соціально-психологічних та професійних ресурсів особистості студента. Основною функцією такого середовища є сприяння виникненню у особистості потреби у досягненні успіху;

- *аксіологічний підхід*, який передбачає визначення лідерства як професійно значущої цінності, переведеної у ступінь провідної якості особистості, яка є засадою фахової реалізації протягом життя;

- *ресурсний підхід*, що ґрунтується на усвідомленні студентом адекватності самооцінки, власних професійних знань, здібностей, умінь, на виявленні та вдосконаленні їх з найменшими витратами і в прискорений час.

Лідерський потенціал розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. На думку М. Кирсанова, лідерський потенціал – це соціально-психологічна характеристика особи, що відображає і ситуаційно обумовлює здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. У свою чергу, І. Дригіна під поняттям «лідерський потенціал» розуміє якісну характеристику особистості, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного відношення, які

сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності, можливостей, що забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань в різних сферах життєдіяльності.

Доцільно зазначити, що лідерський потенціал є складовою професійної кваліфікації випускника технічного університету, визначальним чинником удосконалення управління підприємством і результативності його управлінських дій, на розвиток якого має бути зосереджена психолого-педагогічна підготовка студентів в умовах вищого технічного закладу освіти. Розробка і особливо реалізація заходів з розвитку лідерського потенціалу ставлять перед системою вищої технічної освіти загальну проблему підготовки інженерів принципово нової якості. Підготовка майбутніх інженерів-лідерів повинна закладати в них фундамент життєвої стійкості, формувати емоційно-вольову сферу особистості лідера, яка сприятиме його психологічній сталості в будь-яких непередбачуваних життєвих і виробничих ситуаціях.

Для дослідження лідерського потенціалу розглянемо дефініцію «лідер». Лідер – це керівник політичної партії, провідний діяч громадської організації або особа, або команда, що йде першою [2].

Як визначено у великому англо-українському словнику: «leader» – це: керівник, голова; вождь; командир; член групи, авторитет, влада чи повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно визнаються рештою членів малої групи [48].

Характеризуючи поняття «лідер», необхідно розрізняти ролі менеджера і лідера. Роль менеджера полягає в тому, щоб забезпечувати стабільність і стійкість функціонування організації, тоді як лідер повинен забезпечувати адаптивні або корисні зміни.

Аналіз наукової літератури з управління сучасними організаціями переконливо свідчить про те, що:

- по-перше, не кожен сучасний керівник є лідером, ним вважають найбільш авторитетного співробітника в організації, який здійснює помітний вплив на інших не тільки (і не стільки) завдяки формальному положенню в ній, але і у зв'язку з наявністю у нього певних якостей;

- по-друге, прагнення менеджера стати неформальним лідером в організації може призвести до узурпації влади, до ситуації, коли керівник-лідер опиниться в оточенні підлеглих, що не проявляють жодної ініціативи та творчості. Отже, науковий аналіз діалектики керівництва і лідерства пов'язаний з виявленням формальної і неформальної структур організації, а також її структурних елементів, насамперед, мікрогруп (чисельністю до 5-7) і малих (до 25-30 осіб) груп. Враховуючи, що лідер – це член групи, за яким вона (група) визнає право прийняття відповідальних рішень в значущих ситуаціях, тобто авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні міжособистісних відносин [34, 80, 82, 83].

Розглядаючи поняття «лідер», необхідно вказати на головні критерії класифікації лідерів. За змістом діяльності виділяють лідерів-натхненників і лідерів-виконавців; за спрямованістю діяльності – емоційних і ділових; за характером діяльності – універсальних і ситуативних. Останній критерій особливо важливий з практичної точки зору. Багато управлінців із значним управлінським стажем та особи, що тільки готуються стати менеджерами, є прихильниками універсальної концепції лідерства. Вона трактує, що керівник зобов'язаний прагнути до того, щоб бути лідером, або ж керівник та лідер – це різні персони, які працюють в унісон.

Зупинимося детальніше на понятті «універсальний лідер». Він включає в себе якості всіх перерахованих груп лідерів. Вони ерудовані, досить емоційні, але в той же час є здібними організаторами і командирами, можуть вести за собою людей і успішно справлятися зі складними ситуаціями. Таким чином, універсальний лідер гармонійно

сполучає в собі різноманітні властивості особистості. Це сприяє успішному вирішенню різноманітних задач, які виникають у процесі спільної діяльності – когнітивних, емоційно-комунікативних, практичних. Функції вирішення саме таких завдань і повинні вміти виконувати лідери студентських груп як під час навчання, так і в позааудиторний час [72].

Дослідження лідерства визначають нові знання, і визначення цього поняття постійно еволюціонує. Розглянемо суттєві елементи лідерства. Це взаємовідносини між лідером та членами групи, що впливають один на одного і спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відповідають їхнім спільним цілям та очікуванням.

Перерахуємо основні складові даного поняття:

- Лідерство неможливе без впливу, що виникає між людьми, які прагнуть до змін, що відбивають загальні цілі лідера та підлеглих. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямків і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значиме для підлеглих. І все ж лідерство – це, насамперед, взаємодія. У більшості організацій керівники впливають на підлеглих, але і підлеглі також впливають на керівників. Люди, залучені в подібні взаємовідносини, прагнуть до постійних змін, і лідерство передбачає створення умов для змін, а не збереження status quo (існуючого стану речей). До того ж, зміни не диктуються лідером, але відображають загальні для лідера і членів групи цілі. Більш того, метою змін є результати, яких хочуть досягти і лідери, і група. Важливий аспект лідерства – вплив на людей, що змушує їх згуртуватися навколо спільної концепції. Таким чином, лідерство передбачає здійснення впливу на оточення, в результаті якого люди прагнуть до змін, спрямованих на досягнення бажаних результатів у майбутньому.

- Розглядаючи лідерство, необхідно вказати на діяльнісний підхід щодо явища лідерства. Це особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є чимось привнесеним ззовні, воно виникає між людьми, а не створюється для них. Поняття лідерства включає в себе людей, воно неможливе без членів групи, підлеглих. Насправді ж якості, необхідні ефективному лідеру, ідентичні якостям, що необхідні ефективним підлеглим. Такі підлеглі вміють мислити самостійно, виконуючи доручені їм завдання з енергією та ентузіазмом. Вони віддані справі, що виходить за рамки їх особистих інтересів, і здатні відстоювати свої переконання. Вони не є такими, хто завжди погоджуються і сліпо слідує за лідером. Людина може бути одночасно ефективним лідером і ефективним підлеглим, вміло виконуючи різні ролі в організації в залежності від ситуації. В ідеальному випадку лідерство рівномірно розподіляється між лідером і групою і тому члени групи мають високий рівень відповідальності.

Як вказує Е. Понуждаєв, лідерство не можна характеризувати як ряд прийомів і навичок. Воно ґрунтується на особистісних якостях, які й стають джерелом влади. До них належать: амбітність, ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Справжній лідер проявляє велике бажання працювати і глибоку увагу до оточуючих. Значними лідерами стають особистості, що люблять те, чим вони займаються, і здатні передати свою захопленість іншим [72].

До особистісно-значущих якостей студентської молоді відносять необхідну складову лідера – лідерський потенціал. Це сукупність якостей, які забезпечують при певних умовах висунення будь-якого члена групи на роль лідера. Протягом історії людство намагалося виявити якості, за якими можна було б розпізнати лідера-вождя, здатного прискорити, змінити, кардинально впливати на хід розвитку історичних подій.

Для того, щоб детальніше охарактеризувати сутність і зміст поняття «лідерський потенціал», необхідно звернутися до теорій лідерства. Як відомо, найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі XX сторіччя, є так звана «теорія рис». Основний її постулат визначав, що людина може стати лідером лише за умови наявності у неї такого собі універсального набору біологічних та соціальних характеристик: від зросту і ваги до інтелекту і власне особистісних рис.

Вважалося, що ці характеристики є вродженими, отриманими на генетичному рівні, не схильні до змін і придатні для багатьох ситуацій. Теорія базувалася на ідеях англійського вченого Ф. Гальтона, який підкреслював роль спадкових факторів у життєвому шляху відомих особистостей. Перші підсумки «теорії рис» виявилися шокуючими. Положення теорії не витримували критики ні в науковому, ні в прикладному відношеннях. По-перше, не вдалося виявити який-небудь універсальний набір лідерських рис, оскільки приблизно лише 5% від загального їх числа (а всього до того часу було виділено близько 80 таких рис) були загальними для чотирьох або більше досліджень. По-друге, провалилися спроби прогнозу реальної поведінки людей за допомогою психологічних тестів, що мали своєю ідейною основою «теорію рис» [49].

Сучасні дослідження з проблем лідерства вказують, що не існує якогось вродженого набору якостей, завдяки яким людина стає лідером. Але, в той же час, є певні риси, які, на думку дослідників, не є вродженими, але входять до списку суто «лідерських» якостей. Це не перелік конкретних «універсальних» рис, а сформовані в суспільстві очікування, виражені в бажаних якостях, які повинні бути притаманні лідерів. Іншими словами, зовсім не обов'язково, що всі лідери ними володіють.

Сучасна наука стверджує, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень, що деформують її психіку. Кожна людина народжується з певним лідерським потенціалом. Але його становлення і розвиток відбувається в процесі складних психологічних і соціальних змін і під впливом множини чинників самої різноманітної природи, які можуть як сприяти розвитку цього потенціалу, так і гальмувати його.

Розглянемо якості – складники лідерського потенціалу, тому що справжнім лідерам притаманна певна сукупність якостей, які, власне, і роблять їх впливовими людьми, змушують їхнє оточення підкорятися волі лідерів. Сучасна наука вважає, що основною складовою особистості лідера є амбітність, на другому місці – працьовитість. Далі йде низка таких якостей, як ентузіазм, чесність, порядність, сміливість, скромність.

Щоб бути лідером, людина повинна адекватно оцінювати себе і ту ідею, яку вона відстоює. Лідеру необхідно зберігати постійність, щоб група знала, чого від неї чекає лідер. Люди схильні слідувати за передбачуваною людиною, навіть якщо погляди лідера та його послідовників розходяться. І навпаки, навіть при збігові поглядів люди не завжди схильні слідувати за людиною, яка часто змінює свої погляди. Для лідера більш характерною є відкритість новим ідеям, ніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію. Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу тим, хто її потребує, уникаючи при цьому непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до нонконформізму і готові визнавати нонконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі.

Лідери руйнують традиційні кордони, виходять за межі комфортної зони, приймають на себе ризики та відповідальність за можливі невдачі. Вони помиляються, але, враховуючи попередні недоліки, невпинно продовжують поступальний рух вперед. Лідери встановлюють високі моральнісні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати тим моральним нормам, які колись були встановлені іншими людьми. Лідерам часто доводиться переживати складні часи, оскільки прийняття ризикованих рішень та ініціація змін цілком здатні викликати й часто дійсно викликають цілком природний опір не тільки опонентів з їхнього оточення, але й своїх прихильників та послідовників.

При цьому ефективність діяльності як самих лідерів, так і діяльності керованих ними груп, команд та організацій є тим вищою, чим більш повно й гармонійно розвиненим є їхній лідерський потенціал. В першу чергу мається на увазі їхня професійна і управлінська компетентність, їхній авторитет і сила їхнього впливу на своє оточення. Як зазначають Д. Гоулман, Р. Бояцис та Е. Маккі, у тому разі, коли своїм цілеспрямованим впливом лідери пробуджують в людях позитивні емоції, вони розкривають в них найкращі сторони. Дослідники назвали цей ефект резонансом.

В той же час, як зазначають С. О. Заветний, О. С. Пономарьов та С. М. Пазиніч, «у тому разі, коли лідер викликає негативну реакцію людей, він ініціює в них дисонанс у відносинах з ним, підриваючи емоційні основи психологічного клімату в колективі і стимули його плідної спільної продуктивної діяльності». Вчені спеціально підкреслюють при цьому, що сама «можливість ефективного функціонування і розвитку підприємства, фірми чи організації, або їх деградація і перманентні кризи у різних сферах діяльності істотною мірою залежать від того, яким чином керівник здійснює емоційний вплив на своїх працівників» [25, с. 148--149]. А це, на наше переконання, залежить від того, чи можна його віднести до емоційно позитивного, чи до емоційно негативного типу лідерства й від того, яким

чином виявлявся рівень його лідерського потенціалу і як здійснювався його розвиток в системі освіти.

Отже, сутність лідерського потенціалу повинна розглядатися не тільки з позицій тих компонентів, які у своїй цілісній єдності його, власне, і утворюють, але також і з позицій наступного їх прояву в процесі практичної діяльності керівника-лідера, з позицій характеру його взаємовідносин з людьми та типу його лідерства і його впливу на підлеглих.

1.3 Лідерство в контексті трансформацій соціальних цінностей

Одним з проявів і результатів складної й суперечливої природи людини як істоти біологічної, соціальної й мислячої виступає одвічний конфлікт між її індивідуальним і соціальним буттям, між цілями, прагненнями й бажаннями, з одного боку, й обов'язком – з іншого. Для його подолання, яке необхідне для забезпечення нормального співіснування та плідної співпраці з іншими людьми і суспільством у цілому людством напрацьовано певні механізми узгодження індивідуальних і суспільних інтересів.

Найбільшого поширення серед них набули система правових норм і правил, звичаї й традиції та сукупність моральнісних норм і вимог, які сформували систему життєвих цінностей. Для них характерним є те, що певна частина цінностей притаманна тій чи іншій національній, професійній, релігійній чи іншій спільноті, тоді як існує також і система так званих одвічних, або загальнолюдських цінностей. Носіями життєвих цінностей істотною мірою виступають найбільш авторитетні члени відповідної спільноти, тобто визнані її членами лідери. Вони ж забезпечують ефективне регулювання взаємовідносин між людьми й організують їх спільну діяльність з досягнення визначених цілей.

Однак складна система взаємовідносин між індивідом і суспільством не обмежується тільки просто співіснуванням і співпрацею. Надзвичайно важлива роль належить такому своєрідному складникові цієї системи, яким виступає духовно-культурна сфера. Вона включає систему ідеалів і суспільних цінностей і призначена, по-перше, для забезпечення людяності характеру взаємовідносин та міжособистісного спілкування, по-друге, для задоволення духовних потреб людей даного суспільства, по-третє, для підтримання певного рівня спадковості як умови плідного розвитку суспільства у напрямку соціального прогресу.

При цьому постає вкрай цікава й досить актуальна проблема визначення як середовища і простору творення й розвитку суспільних цінностей та ідеалів, так і їх джерел, ініціаторів та носіїв. Уявляється цілком природним, що носіями суспільних цінностей мають бути загально визнані лідери. Саме вони своїм авторитетом могли б реально забезпечувати сприйняття відповідним соціумом справжніх життєвих цінностей та їх дотримання кожним членом цього соціуму. Однак в житті далеко не завжди лідери належним чином виконують цю роль. Тому сьогодні вкрай важливою й актуальною проблемою постає визначення сутності феномену лідерства саме в контексті соціальних цінностей й пошук ефективних шляхів і засобів посилення аксіологічної ролі лідерства.

Зв'язок цієї проблеми з актуальними питаннями теорії і практики освіти й управління соціальними системами зумовлений тим, що складні й важливі проблеми лідерства лишаються ще недостатньо дослідженими, а виявлення потенційних лідерів та їх наступна цільова підготовка не отримали надійних практичних рекомендацій. Сучасний же етап суспільного розвитку потребує високопрофесійних авторитетних лідерів, здатних як успішно розв'язувати надзвичайно складні й суперечливі завдання, що час від часу постають перед суспільством, але й формувати сприятливу соціально-психологічну атмосферу, забезпечити мир і злагоду між людьми та різними їх угрупованнями. Для цього лідерам потрібен належний рівень духовно-культурного розвитку, високий особистий

авторитет. Отже порушена проблема уявляється однаково важливою і для теоретичної думки, і для практики суспільного життя.

Наукові дослідження проблем, пов'язаних з різними аспектами феномену лідерства, сьогодні набули широкого розмаху. Як приклад, можна назвати роботи, які виконували В. М. Бабаєв, Б. М. Басс, Р. Бояцис, Д. Гоулман, Р. Л. Дафт, В. М. Князєв, В. Г. Кремень, А. В. Ліпенцев, О. Г. Романовський, С. Р. Філонович, Е. Х. Шейн та інші. Їхні дослідження стосуються широкого спектру проблем лідерства. Так, В. М. Бабаєв, О. Г. Романовський та О. С. Пономарьов детально аналізують проблеми формування особистості лідера. Е. Х. Шейн розглядає взаємозв'язки між лідерством та організаційною культурою. Філософські аспекти креативного лідерства досліджують П. Кассе (P. Casse) та П. Г. Клаудель (P. G. Claudel) [102].

Істотний внесок у вивчення проблем лідерства в загальному контексті сучасного менеджменту належить О. С. Віханському та А. І. Наумову. Актуальні проблеми трансформаційного лідерства розглядають Б. М. Басс (B. M. Bass) та Р. Е. Ріджіо (R. E. Riggio [100]. Близькими до порушеної в нашій роботі проблеми мають вважатися ідеї так званого резонансного лідерства. Його особливістю є чітка спрямованість на самовдосконалення і побудову плідних відносин з людьми на основі активної свідомості, оптимізму та емпатії. Ці проблеми досліджують Р. Бояцис та Е. Маккі [5].

Не менш важливою для нашого суспільства постає сьогодні й проблема життєвих цілей і цінностей, яка привертає істотну увагу багатьох авторитетних філософів і психологів, педагогів і соціологів, політологів і культурологів, фахівців з управління соціальними системами. Такий інтерес до цих проблем зумовлений тією вкрай важливою роллю, яку життєві цінності відіграють в індивідуальному й суспільному бутті людей, в організації їх спільної діяльності та взаємовідносин взагалі. Серед авторів публікацій з проблем цінностей можна назвати таких, як В. Андрущенко, О. Вишневський, С. Заветний, М. Кисіль, В. Кремень, Т.

Кривко, В. Молодиченко, В. Огнев'юк, С. Пазиніч, О. Поліщук, О. Пономарьов, А. Ручка, П. Щербань та інші.

Проблема лідерства тісно пов'язана з феноменом життєвих цінностей. Дійсно, можна визначити хоча б такі аспекти цього зв'язку. По-перше, лідер, як і кожна людина, сповідує певну систему цінностей та ідеалів, яка виступає відображенням його особистісних поглядів і переконань, інтересів і прагнень, смаків і уподобань. По-друге, як лідер певної спільноти, він враховує цінності цієї спільноти чи, принаймні, переважної частини її членів. По-третє, лідер має виходити з того, що ефективність його впливу на людей істотно залежить від збігу його цінностей та інтересів з цінностями та інтересами його послідовників і прихильників. Тому, по-четверте, він прагне впливати на формування системи їх цінностей і прищеплювати їм ті цінності, які пов'язані зі спільною діяльністю і які сприяють встановленню доброзичливих відносин між виконавцями.

Значна частина наукових досліджень пов'язана з цінностями освіти і педагогічної діяльності. Ми спеціально зупиняємося на цьому через те, що саме в системі освіти відбувається духовно-культурний, життєво ціннісний та особистісний розвиток національної еліти і майбутніх лідерів. Саме в системі освіти відбувається виявлення і розкриття лідерського потенціалу студента і формування його життєвих цілей і цінностей.

Більш того, сама освіта виступає однією з найважливіших суспільних цінностей і водночас відіграє роль вкрай важливого джерела і водночас середовища функціонування цих цінностей. Адже освіта, як справедливо пише відома дослідниця проблем сучасної освіти С. О. Сисоєва, «перетворює і спрямовує життя суспільства, зберігаючи у ньому все те, що має цінність для людини; визначає стратегію і реалістичні умови розвитку суспільства, перетворюючи його із «суспільства сьогодні» на «суспільство завтра», формує нове мислення, нове бачення смислу життя» [86, с. 8]. А на наше переконання, це нове мислення і нове бачення в першу чергу необхідне лідерам, які й здатні мобілізувати людей на реалізацію

«суспільства завтра». Саме в системі освіти їм прищеплюють цінності, які має сповідувати лідер, за допомогою яких він впливає на людей і які прагне сформувати у них.

Аналізуючи публікації, що стосуються проблем лідерства в загальному контексті соціальних цінностей, можна констатувати, що у кращому разі вони переважно зводяться до того, які саме цінності повинен сповідувати лідер. Ця ж проблематика активно обговорюється на різних форумах і виступає предметом численних тренінгів, що організуються для потенційних лідерів. Прикладом можуть слугувати лекції американського професора Маршалла Крістенсена, нашого Мирослава Мариновича, бесіди Любомира Гузара, а також діяльність у сфері філософії бізнесу В. Котусенка та М. Мінакова. В той же час проблема лідерства і цінностей вимагає розгляду в набагато ширшому аспекті. Тільки у такому разі теоретичні розвідки здатні сприяти виробленню як логіко-методологічних підходів до виявлення й розвитку потенційних лідерів, так і практичних рекомендацій з їх виховання.

При значній увазі до проблем цінностей з боку багатьох дослідників тим не менш, на наш погляд, поки що лишаються осторонь їх інтересів такі цікаві та вкрай важливі аспекти, як лідерство в контексті соціальних цінностей, вплив лідера на формування й дотримання цих цінностей, вплив системи суспільних цінностей на розвиток особистості лідера й на характер прояву ним своїх лідерських якостей. Цілком правомірною може бути й постановка у більш широкому філософському сенсі питання про те, чи є сам феномен лідерства однією з суспільних цінностей. Якщо це так, то за яких умов лідерство стає цінністю, а якщо ні, то чому цей феномен відіграє важливу роль в суспільному житті й серйозно впливає на розуміння людьми характеру і змісту поняття матеріальних і духовних цінностей.

По-перше, істотне ускладнення суспільного життя, зумовлене його демократизацією, глобалізацією, інформатизацією й переходом до інноваційного типу світового розвитку, істотно позначається як на потребах в лідерах, так і на характері самого лідера. По-друге, загальне

зростання рівня освітньо-культурного і професійного розвитку значних мас людей породжує у них як нове розуміння індивідуальних і суспільних цінностей, так і нове ставлення до особистості лідера та його ролі. По-третє, сьогодні в суспільній свідомості відбувається переосмислення сутності так званих одвічних, або загальнолюдських цінностей, і в цих процесах значну роль мають відігравати сприйняття людьми лідера та переконливість його впливу на них.

Уявляється цілком зрозумілим, що в сучасній Україні з її надзвичайно складними проблемами потреба у справжніх лідерах на всіх рівнях суспільного життя набуває особливої гостроти, й від того, як вони зможуть виконати свою історичну місію, істотно залежать характер і напрямки подальшого розвитку країни, добробут народу і його духовно-ціннісні ідеали. Аналіз можливих варіантів цього розвитку також є однією з цілей нашого дослідження.

Розглянемо визначення суті поняття соціальних цінностей, а на його основі проаналізуємо систему їх взаємозв'язків з таким складним і багатоаспектним суспільним феноменом, яким є лідерство. На наше переконання, під соціальними цінностями слід розуміти ті соціально значущі матеріальні й духовні речі, явища та ідеї, ті об'єктивні й суб'єктивні уявлення, які позитивно сприймаються переважною більшістю людей певного соціуму й з найбільшою повнотою відображають їх ставлення до інших людей та суспільства у цілому. Ці цінності виступають неодмінним складником професійної і соціальної компетентності людини і утворюють моральнісну основу її діяльності, поведінки, спільної з іншими діяльності та характеру міжособистісного спілкування з ними.

За своїм змістом соціальні цінності є достатньо стійкими, хоча за формою та її проявами вони здатні змінюватися відповідно до еволюції самого суспільства, його матеріальної бази і виробничих та інших відносин. Але, як переконливо свідчить історичний досвід, зміни соціальних цінностей далеко не завжди відбуваються у напрямку їх відповідності системі загальнолюдських, одвічних цінностей та логіці

суспільного прогресу. Особливо невизначеність характеру їх зміни є характерною для точок біфуркації, в яких суспільний розвиток зазнає втрати континуальності своєї траєкторії й виникає множина альтернативних варіантів переходу до інших віртуальних траєкторій, в тому числі й переходів типу стрибків. Саме в подібній точці опинилася сьогодні Україна. В таких ситуаціях суспільство гостро потребує лідерів, які визначають доцільні шляхи подальшого суспільного розвитку й цінності, які допомагають орієнтувати людей на успішну реалізацію обраної стратегії.

За своєю сутністю і призначенням соціальні цінності утворюють своєрідний моральнісний, духовно-культурний і життєво-ціннісний простір, в системі координат якого відбувається індивідуальне й суспільне буття людини. Зважаючи ж на ту роль, яку відіграють у цьому бутті та його упорядкуванні лідери, є всі підстави стверджувати, що сам по собі феномен лідерства постає однією з надзвичайно важливих соціальних цінностей. Це пов'язано не тільки з його функцією ефективної організації спільної діяльності й плідної взаємодії людей в системі суспільного виробництва, а й з тим потужним впливом, який лідерство здійснює (чи, принаймні, повинно здійснювати) на формування духовності соціуму, на визначення й дотримання системи духовно-культурних цінностей, моральнісних орієнтирів та ідеалів у даному суспільстві.

Цікавим, актуальним і вкрай важливим для суспільної практики постає дослідження реакції лідерів як особистостей і лідерства як явища на ті глибокі трансформації, що відбуваються сьогодні в системі цінностей. Ці трансформації й помітні зрушення породжені справді тектонічними змінами, які відбуваються сьогодні практично у всіх основних сферах суспільно-політичного, соціально-економічного, духовно-культурного і науково-технічного життя. Зумовлена процесами глобалізації, широкої інформатизації, переходу до інноваційного типу суспільного розвитку та інноваційного типу мислення, трансформація системи цінностей виступає цілком природним їх наслідком. На жаль, стрімкий динамічний характер

сучасного життя часто не лишає нам часу для осмислення змін, що відбуваються, оскільки вони швидко поступаються місцем новим змінам. Лідер же зобов'язаний аналізувати ці зміни, в тому числі у ціннісній сфері, й відповідним чином реагувати на них.

Яскравий авторитетний лідер повинен не тільки відокремлювати важливі й життєво необхідні цінності від миттєвих, хибних, хоча зовнішньо й привабливих. Йому необхідне ще й уміння переконувати своїх прихильників і послідовників, інших людей в тому, які з нових цінностей виступають проявом закономірних змін і сприяють соціальному прогресу й бажаному характеру суспільних відносин, а які призводять до особистої деградації людини та характеру її взаємовідносин зі своїм оточенням і суспільством у цілому. Авторитетне слово яскравого лідера має переконливо довести людям хибність сприйняття тих чи інших речей, явищ і процесів і показати, що вони фактично не є і не можуть вважатися справжніми життєвими цінностями.

На наше глибоке переконання, суспільство, в якому немає яскравих лідерів, приречене на деградацію. На жаль, в сучасній Україні відчувається брак лідерів, здатних і спроможних виконувати вказані вкрай важливі й відповідальні функції. Справжні моральні авторитети не особливо прагнуть йти у владу, а ті, хто охоче йде у владу, переважно не є моральними авторитетами. Хоча вони собі безпідставно й привласнюють статус еліти чи лідерів, в дійсності не є такими, не виражають інтересів народу, а часто й не знають їх. Тому й носіями соціальних цінностей вони не можуть вважатися. Справжні ж носії цих цінностей залишаються в тіні, а їх вплив на суспільне життя виявляється вкрай обмеженим. В результаті цих процесів поступово, але неухильно відбувається помітна духовна й культурна деградація суспільного життя, соціальні цінності, особливо у представників молоді, розмиваються. Адже навіть сплеск патріотизму, зумовлений спротивом сепаратизму і російській агресії, за великим рахунком, носить локальний характер і супроводжується корупцією й іншими негативними явищами. Він, на жаль, не спричинив очікуваного

істотного посилення національної ідентичності й не виявив нових яскравих лідерів, які б сприяли усвідомленню народом цієї ідентичності як ще однієї важливої соціальної цінності.

У цьому відношенні не можна не погодитися з В. Г. Кременем, який глибоко впевнений в тім, що «питання національної ідентичності, національних інтересів України, подальшого буття українського народу як суб'єкта історії стає чи не визначальним показником критерію на зрілість українського правлячого класу, а також орієнтиром значущості тих першорядних завдань, які мають бути висунуті на порядок денний найближчим часом» [37, с. 13]. На нашу думку, є показовим, що вчений досить категорично, але цілком справедливо висуває таку вимогу до «українського правлячого класу», не називаючи при цьому його представників ні лідерами, ні елітою. Духовно-культурні ж цінності у них помітно поступаються місцем цінностям матеріальним, прагненню до особистого збагачення. Звідси й корупція на всіх рівнях управління і влади та у переважній більшості сфер суспільного життя, й неприпустимі деформації системи життєвих цілей і цінностей.

Однак не все так безнадійно. Суспільству як складній відкритій системі притаманні синергетичні властивості самоорганізації й саморегулювання. Тому воно здатне формувати лідерів, висуваючи їх із свого власного середовища. Але якість лідерства та його ефективність істотно залежать від стану суспільства, активності й рівня загальної, професійної і політичної культури його громадян. Одним з проявів властивості саморегулювання суспільства постає і взаємний вплив лідерства і системи цінностей. Слід підкреслити, що вкрай важливу роль у виявленні та особистісному розвитку лідерів і формуванні культури лідерства відіграє система освіти, виконуючи соціальне замовлення суспільства.

Вважаємо, що тут варто згадати цілком справедливе твердження М. О. Бердяєва стосовно того, що «не в політиці і не в економіці, а в культурі здійснюються цілі суспільства» [2, с. 162]. Культура ж як ще одна

визначальна соціальна цінність стає необхідною моральнісною передумовою підготовки і прийняття необхідних для країни і народу і політичних, і економічних рішень. І в цьому моменті знову відбувається перетин феноменів лідерства і соціальних цінностей, оскільки реальна загальна, професійна і політична культура, перш за все відповідальність лідерів безпосередньо впливає на характер їх дій і рішень та на їх відповідність інтересам і очікуванням людей.

Як свідчить історичний досвід провідних економічно розвинених країн світу, досягнення ними високих стандартів життя відбувалося не просто через підвищення продуктивності праці, а через вироблення і цільове впровадження в суспільну свідомість привабливої національної ідеї. Завдяки цілеспрямованому впливу авторитетних лідерів вона згодом трансформувалася в одну з важливих соціальних цінностей, допомагала посилювати цей вплив і загальний авторитет лідерів. В результаті виникав своєрідний синергетичний ефект, який втілювався у підвищення продуктивності праці й ефективності суспільного виробництва, в активізацію творчості й підприємливості працівників. Тому уявляється, що для нашої країни доцільним має бути шлях наполегливого виявлення потенційних лідерів й наступної цільової їх підготовки з одночасним формуванням у них системного мислення та інноваційної його спрямованості. Відповідну роль тут має відігравати й трансформація системи цінностей, яку вони сповідують.

Взагалі у складній системі взаємозв'язків, взаємовідносин і взаємовпливу соціальних цінностей і лідерства далеко не просто виявити їх характер, певні домінанти чи навіть інтенсивність. Це зумовлено неоднозначністю зв'язків та їх динамічністю, істотною залежністю від таких об'єктивних чинників, як стан суспільства, настрої людей та їх прагнення й очікування. На характер зв'язків, безумовно, істотно впливають і суб'єктивні характеристики самих лідерів, їх цілі й інтереси, їх прагнення, цінності та ідеали. Оскільки ж лідер виникає саме в соціальному середовищі, то звичайно принаймні його цінності й ідеали

несуть на собі певний відбиток тих соціальних цінностей та ідеалів, в атмосфері яких він зростав, в який відбувалися його пізнання зовнішнього світу, його особистісний розвиток і соціалізація, формування його професійної і соціальної компетентності та громадянської позиції.

Лише згодом, поступово в процесі самоусвідомлення і самоідентифікації потенційний лідер в результаті й за допомогою рефлексії починає вбачати не тільки цінність, привабливість і переваги своїх поглядів і вірувань, але й певні їх недоліки, суперечності, а то й хиби. Спочатку в нього виникають сумніви у їх непохитності, які зумовлюють пошук сенсу життя і свого місця у світі, цілей і цінностей. На наше переконання, саме тут відбувається усвідомлення ним себе як особистості та як лідера. Залежно від загальної культури й освіченості, від сформованої системи соціальних цінностей лідер обирає способи і засоби свого впливу на людей і об'єкти, на які спрямовує їх активність.

Свого часу Д. О. Леонтьєв, детально досліджуючи соціальні цінності, визначив три основні їх форми, які, на його переконання, здатні перетікати одна в одну. Цими формами виступають відповідно громадські ідеали, їх предметне втілення та мотиваційні структури. Усвідомлення лідером цих форм звичайно ускладнюється тим, що громадські цінності й ідеали не завжди співпадають з його власними цілями і прагненнями, цінностями та ідеалами. У такому разі він має глибоко проаналізувати ті й інші не для того, щоб якісь з них відкинути, а для того, щоб впевнитися, які з них найбільшою мірою відповідають потребам людей і суспільства в цілому. Використовуючи свій вплив і авторитет, лідер може сформувати у своїх прихильників установку на поступову зміну системи життєвих цілей і цінностей, на формування нових ідеалів та спрямувати спільну діяльність на їх досягнення.

Важливою соціальною цінністю виступає суспільна злагода. Її роль вища за рівень добробуту й матеріальні цінності. Невипадково щорічні опитування, що проводяться під егідою Організації Об'єднаних Націй, для з'ясування того, де люди вважають себе найбільш щасливими, постійно свідчать, що такими є переважно острівні країни з демократичним устроєм,

сприятливим кліматом і чистим довкіллям. Країни ж високим рівнем ВВП на душу населення не попадають до числа лідерів опитування. А щастя, як і життя, і здоров'я, завжди вважалося і вважається однією з визначальних життєвих цінностей. Ось чому лідерство має вважатися ефективним за умови його загальної гуманістичної спрямованості, його орієнтації на забезпечення щастя і здоров'я людей, злагоди й миру в суспільстві.

Наведений достатньо показовий факт дозволяє впевнено стверджувати, що феномен лідерства обов'язково слід розглядати не тільки з психологічних і технологічних позицій, але й з аксіологічних. У просторі соціальних цінностей справжня спрямованість, дійовість, відданість справі та відповідальність лідера стають найбільш яскраво вираженими. Саме в системі координат людяності й амбіційності, рішучості й наполегливості виявляються джерела і характер його впливу на людей, його істинне ставлення до них.

Однак не слід і абсолютизувати ролі лідера та його впливу. Адже завжди існує, може менш помітний, але не менш сильний зворотний вплив на лідера з боку його прихильників і послідовників. Не випадково існує вислів, що кожен народ має такий уряд, якого він заслуговує. Це ж повною мірою стосується і феномену лідерства. Кожна група, кожний соціум самостійно обирають собі лідера. Добре відомо, що як би хтось не прагнув стати лідером, він ним ніколи не стане, якщо відповідна група не визнає його лідером і не сприйматиме його як лідера. Отже йому не тільки мають бути притаманні лідерські риси і якості, але водночас він повинен знати і поділяти спільні цінності групи.

У разі ж, коли його цінності розходяться з цінностями групи, він повинен бути здатним як аргументовано переконувати людей у хибності та контрпродуктивності їхніх цілей і цінностей, так і прищеплювати їм істинні цінності. Вірно й те, що сама група може вносити певні корективи в систему цінностей свого лідера, в характер його рішень, діяльності й поведінки, його взаємовідносин з групою та її членами.

Лідер завжди повинен розуміти, що життєві цінності здатні виконувати і дійсно виконують для їх носіїв важливу функцію перспективних, стратегічних життєвих цілей і одного з головних мотивів їх нього життя й діяльності. Тому він має знати, які цінності сповідує той чи інший з його прихильників. Це може допомагати йому в раціональному розподілі завдань і обов'язків, визначати міру відповідальності кожного виконавця. Тим більш, що цінності, які сповідує людина, звичайно є достатньо усталеним утворенням, яке важко піддається трансформації. Отже, знання цінностей допомагає лідерові розуміти моральні принципи і переконання відповідної людини, розуміти характер її поведінки. Таким чином, надзвичайно важливою властивістю лідера має вважатися уміння формувати систему цінностей, які б поділяла вся спільнота його послідовників.

Для феномену лідерства характерним є те, що взагалі процес становлення людини як лідера тісно пов'язаний з її особистісним розвитком, який включає й усвідомлення та кристалізацію її життєвих цінностей, свідомий вибір нею своєї життєвої позиції, стилю поведінки і спілкування з людьми. СENS такого вибору зумовлений, з одного боку, цінностями й ідеалами, притаманними суспільству й даній конкретній соціальній групі, а з іншого боку – їх сприйняттям лідером та відповідністю його власним поглядам, життєвим цілям і цінностям. Сам же вибір значною мірою визначатиме міру професійної, особистісної й соціальної самореалізації лідера, його життєвий успіх і авторитет серед прихильників.

Таке істотне значення ціннісного простору як для розвитку феномена лідерства взагалі, так і для особистісного розвитку кожного конкретного лідера зокрема зумовлено тим, що самою сутністю цінностей постає певна суспільно-індивідуальна значущість об'єктів, явищ, ідей тощо для більшості людей, а самі цінності здатні відігравати функцію одного із спонукальних мотивів їх життєвої активності. Таким чином, істотною характеристикою ціннісного простору будь-якого соціуму стає рівень розвиненості й характер реалізації аксіологічної функції феномену лідерства у цьому соціумі. Завдяки цим чинникам виникає можливість вибудовувати чітку ієрархічну систему

цінностей і норм взаємодії та спілкування, корпоративної культури й інших механізмів, за допомогою яких індивід може оцінювати події, явища і факти, а також свої дії, поведінку та поведінку інших людей, в тому числі рішення й дії лідерів. Трансформація ж цінностей може призводити й до зміни оцінок лідерів їх прихильниками.

Слід підкреслити, що такі його оцінки є результатом осмисленого підходу з позицій як сенсу життя взагалі, так і з позицій морально-етичної парадигми, прийнятої у даній конкретній соціальній системі. Отже, у просторі соціальних цінностей феномен лідерства відіграє таку множину ролей, як організуюча, консолідуюча, орієнтуюча, духовно-культурна. Водночас лідерство здатне визначати напрямки стратегічного розвитку країни і суспільства й мобілізувати народ на успішну реалізацію цих стратегій. Завдання з ефективного подолання того глибокого кризового стану, в якому сьогодні перебуває Україна, не можуть бути розв'язані без попереднього розвитку лідерства, професійної, морально-вольової та психологічної підготовки лідерів буквально для кожної сфери суспільного виробництва в самому широкому його розумінні. Вона ж повинна передбачати формування їх відповідальності за свої рішення й дії.

Викладені роздуми постають результатом глибокої рефлексії проблем феномену лідерства, його сутності, значення й місця в координатах соціального простору взагалі й ціннісного простору зокрема. Вони дають нам вагомі підстави для такої сукупності висновків. По-перше, лідерство вже само по собі є однією з важливих суспільних цінностей, оскільки воно звичайно без надмірного, а то і взагалі зайвого силового тиску здатне забезпечувати належну мобілізацію людей на успішне виконання завдань їх спільної діяльності. Крім того, лідерство сприяє формуванню їх позитивного соціально-психологічного самопочуття, задоволення не тільки від досягнутих результатів спільної роботи, але й від приналежності до відповідного колективу.

По-друге, лідерства як важливе соціально-індивідуальне явище не тільки сприймає соціальні цінності, що діють в даному соціумі, а й

спирається на них при виборі способів і засобів ефективного впливу на своїх прихильників. В той же час лідерство постає не тільки носієм цих цінностей, а й джерелом появи та затвердження нових цінностей, оскільки в умовах інноваційного розвитку лідер чітко визначає те, що вже віджило й застаріло, а що має розглядатися як одна з визначальних тенденцій позитивної значущості й належним чином відповідає цілям, прагненням та очікуванням людей.

По-третє, істотний ціннісний потенціал як феномену лідерства взагалі, так і більшості справжніх лідерів дозволяє залучати людей до творчих пошуків шляхів і способів подолання кризи й активно сприяти визначенню ефективних стратегій розвитку. Важливою особливістю цих стратегій постає поєднання індивідуальних і суспільних, матеріальних і духовних, виробничих і духовно-культурних життєвих цілей і цінностей, затвердження в суспільстві відносин миру і злагоди, толерантності і доброзичливості.

Складність і надзвичайна важливість феномену лідерства в системі суспільних відносин взагалі й ціннісних орієнтацій людей зокрема вимагає, по-перше, глибокого і всебічного дослідження самої його сутності, змісту й можливостей. По-друге, необхідно на цій основі визначити раціональні шляхи способи і педагогічні технології виявлення й наступної цільової професійної підготовки та особистісного розвитку потенційних лідерів. По-третє, необхідно забезпечити формування і практичну реалізацію ефективної системи цільового навчання і виховання лідерів та їх перепідготовки й підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти відповідно до логіки науково-технічного і соціального прогресу. По-четверте, вкрай необхідним уявляється створення належних механізмів зворотного зв'язку, який би мав полягати в суспільному контролі та належному впливі на лідерів у разі їх недостатньої відповідальності чи порушення ними тих чи інших морально-етичних норм.

Вкрай цікавим при цьому уявляється питання про реакцію лідера на саму трансформацію суспільних цінностей. Важливість цієї реакції

визначається її впливом на сприйняття цієї трансформації прихильниками та послідовниками лідера, а відтак і можливою зміною їх ставлення до самого лідера. Відразу слід підкреслити, що не поставлене питання немає й не може бути однозначної відповіді. Адже, з одного боку, трансформація суспільних цінностей неминуха і виступає невід'ємним компонентом процесів суспільного розвитку. А він має передбачати рішучу відмову від всього, що застаріло й віджило. З іншого ж боку, існують і так звані одвічні, або загальнолюдські цінності. Ними постають добро, любов, дружба, справедливість.

Крім того, на формування й трансформацію суспільних цінностей можуть впливати суспільно-політичні й соціально-економічні процеси, що відбувається в державі та суспільстві. Тому сама трансформація може носити як позитивний, так і негативний характер, консолідуючи суспільство навколо привабливої для людей національної ідеї або навпаки, розділяючи його по політичним, мовним, культурним, релігійним чи іншими ознаками. Отже, лідер має підтримувати той характер трансформації, який має позитивний характер і дійсно спрямований на відмову від того, що вже віджило і не відповідає новим реаліям суспільного життя. Водночас він сам і через вплив на своїх прихильників повинен рішуче боротися проти тих трансформацій, які вносять негативні деформації в систему життєвих цінностей. В цьому полягає ще одна його важлива морально-етична і ціннісна функція, яка, на жаль, ще не привертає достатньої уваги дослідників.

На процеси формування й закріплення в суспільній свідомості системи цінностей істотного впливу завдають, з одного боку, влада і політичні діячі, а з іншого – так звані моральні авторитети нації. Як стверджує С. Ф. Клепко, «влада визначає стиль, форми і методи управління. Проте вона сама залежить від системи управління, що встановилася у суспільстві внаслідок традицій та панівної наукової свідомості, оскільки соціально-гуманітарний фактор не є однополюсним чи нейтральним феноменом, і з позитивного свого стану (коли можлива

його актуалізація для підвищення ефективності) здатний трансформуватися в соціально-гуманітарний опір щодо влади». Вчений при цьому спеціально підкреслює ту обставину, що «елементарні демократичні норми управління, які становлять потенціал соціально-гуманітарного фактора, мають силу пружності. Остання, при порушенні чи нехтуванні нормами демократичного організаційного управління, формує явний чи неявний опір управлінню, втрату довіри до влади і неможливість здійснення ліберальних планів реформування суспільства» [35, с. 385-386].

Оскільки представники влади звичайно вважають себе лідерами (часто – незалежно від того, чи вони є такими, чи визнають їх такими люди), для них вкрай важливо у своїх рішеннях і практичних діях дотримуватися системи норм і цінностей, які поділяє переважна частина суспільства. Використовуючи свої владні можливості, вони прагнуть впливати на суспільну свідомість задля її зміни у своїх інтересах. В числі засобів їхнього впливу є й трансформація тих цінностей, які не відповідають вказаним інтересам. Ось чому справжні лідери, які дійсно виражають суспільну думку, прагнення й інтереси, життєві цілі та цінності переважної більшості людей, повинні уважно аналізувати характер і зміст ціннісних трансформацій з тим, щоб аргументовано доводити людям, що з них слід прийняти, а проти чого необхідно рішуче боротися. Тим самим вони зміцнюватимуть свій авторитет і реалізуватимуть лідерський потенціал.

1.4 Модель формування професійно значущих якостей майбутнього інженера-лідера при навчанні психолого-педагогічним і управлінським дисциплінам

Євроінтеграція України призвела до необхідності модернізації національної освітньої системи у напрямі підготовки компетентних фахівців, зокрема й спеціалістів інженерного профілю, професійна

діяльність яких реалізується на засадах колективної праці. Європейські стандарти підготовки майбутніх інженерів орієнтовані на опанування не тільки предметної галузі виробництва, його технічної автоматизованої частини, а й розвиток особистості фахівця, здатного працювати у команді при вирішенні професійних завдань.

Інтенсифікація процесів удосконалення професійної підготовки майбутніх інженерів зумовлена тим, що ефективність діяльності виробничих підприємств в умовах нестабільної економічної ситуації, їх конкурентоспроможність, інноваційний розвиток залежать від рівня компетентності інженерів, від їхньої спроможності до спільної професійної діяльності у трудовому колективі, сформованих професійно важливих якостей, здатності спільно вирішувати професійні завдання, від розвинутих вмінь взаємодіяти, співпрацювати в колективі, брати відповідальність за результати. Це вимагає від людини цілеспрямованих і енергійних зусиль, яких слід докласти, щоб подолати сформовані стереотипи, підвищити свою професійну компетентність, а також власний інтелект в самоосвіті, свої професійні і особистісні якості [18, 34, 57 та ін.].

Зазначимо, що за умов сьогодення сформувалися передумови для дослідження процесу саморозвитку особистості, наприклад майбутнього інженера-лідера в умовах технічного університету як професійного простору.

Під час викладання інтегрованих психолого-педагогічних і управлінських дисциплін ставилося завдання проектування моделей розвитку професійно значущих якостей майбутнього інженера з метою формування його ефективної професійної та лідерської ролі на підставі ігрової практики і побудови індивідуальної траєкторії особистісно-професійного розвитку [43, 81 та ін.].

Загальна педагогічна установка на якісне вдосконалювання освітнього процесу з метою особистісного розвитку й формування професійно

значущих якостей майбутніх фахівців-лідерів пояснюється необхідністю діагностичного вимірювання як поставлених завдань, так й результатів застосування комплексу дидактичних і психолого-педагогічних заходів, що повинні бути спрямованими на їхнє розв'язання. Процес становлення й формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця виступає як синтетична мета вищої освіти (В.Г. Кремень, І.Д. Бех, В.Ю. Биков, С.У. Гончаренко, Р.С. Гуревич, І.А. Зязюн, О. С. Пономарьов, І.Ф. Прокопенко, О.Г. Романовський, Л.Л. Товажнянський, С.О. Сисоєва, Є.І. Сокол, О.Е. Коваленко, М.І. Лазарєв та ін.) [27, 69, 80 та ін.].

Аналіз наукових теорій, педагогічної, ігрової практики дозволив зрозуміти сутність психолого-педагогічної дефініції як індивідуального, а краще, колективного виконання завдань, що вимагають продуктивного мислення для пізнання предметної та соціальної дійсності в умовах обмеженого часу й змагання. Інтелектуальна гра поєднує у собі риси ігрової та навчальної діяльності. Вона розвиває теоретичне мислення, вимагає формулюваних визначень, виконання основних операцій мислення (аналізу, синтезу тощо) (М.Ж. Арстанов, В.М. Алфімов, П.І. Підкасистий, В.М. Дружинін, Л.В. Лернер, М.М. Козяр, О.С. Пономарьов, Л.В. Штефан та ін.) [21, 28, 80 та ін.].

Задля процесу проектування моделі розвитку професійно значущих якостей особистості за допомогою *інтелектуальної ігрової практики (ІІП)* з метою *індивідуально-професійного розвитку й створення індивідуальної траєкторії індивідуально-професійного розвитку*, у змістовному плані ми використовували такі інтегровані психолого-педагогічні та управлінські дисципліни: “Основи педагогіки і психології”, “Основи педагогіки вищої школи”, “Психологія досягнення успіху”, “Психологія професійної діяльності”, “Формування готовності до соціальної взаємодії у професійній діяльності”, “Основи управління соціальними системами”, “Управління розвитком соціально-економічних систем”. Предметом змісту цих

дисциплін є особистість сучасного фахівця, його професійна компетентність, особливості особистісно-професійного становлення і розвитку, теорія й практика управління соціальними системами, а завданням курсів – формування основ лідерської компетенції в майбутнього інженера за різним технічним профілем, формування його готовності до індивідуально-професійного розвитку й самовдосконалення.

Модель, як відомо, являє собою або видиму дослідником подумки, або реалізовану структуру, що здатна замінити об'єкт дослідження, відображаючи його або відтворюючи умовно. Важливо, як наголошує С.У. Гончаренко, те що вивчення моделі подає нову інформацію про самий об'єкт. В основі моделювання, зокрема педагогічного моделювання саме як системи, дослідження якої служить засобом для розуміння іншої системи, лежить не тотожність, а явна відповідність між досліджуваним об'єктом, тобто оригіналом, і його моделлю [10, с. 213].

Погоджуємося із позицією В.В. Краєвського, який відзначав, що «у педагогіці моделювання набуває особливого значення у зв'язку із завданням підвищення теоретичного рівня науки, оскільки воно нерозривно пов'язане з абстрагуванням і ідеалізацією, за допомогою якого відбувається виділення об'єктів, що моделюються, у моделі, які відображаються» [36, с. 94].

Як своєрідний аналог реального об'єкта, модель може відтворювати найбільш істотні характеристики особистості й розвитку її професійних якостей. У рамках вивчення інженерної діяльності за різним профілем (наприклад, за профілем інженерів-технологів, інженерів-механіків, інженерів-менеджерів) нами було зроблено спробу створити моделі професійно значущих якостей інженера-керівника. Результати цих досліджень вже було висвітлено у попередніх роботах [30, 31].

Наша модель містить опис істотних характеристик особистості, які розвиваються за допомогою ІІІ за навчальними дисциплінами психолого-

педагогічного та управлінського напрямку: 1) *базові основи професійно значущих якостей* (професійна свідомість і самосвідомість, професійно-ціннісні орієнтації, професійно обумовлені якості); 2) *готовність до професійної діяльності* (морально-психологічна, змістовно-інформативна, операційно-діяльнісна); 3) *готовність до розвитку й саморозвитку* (самопізнання, самопроектування).

З метою визначення характеру діяльності в сучасному виробництві було визначено і проаналізовано такі види професійної діяльності інженера: виробничо-технологічна, проектно-конструкторська й науководослідна. Відзначимо, що діяльність сучасного інженера будь-якого технічного профілю багатофункціональна. Тут можна виокремити як узагальнені класичні функції (гностичну, проектувальну, організаційну, прогностичну й комунікативну) [44], так й функції, необхідність яких диктується умовами сучасного виробництва (інформаційно-аналітичну, діагностичну, управлінську й контролюючу) [31]. Тобто інженерна діяльність має безліч граней, тому цілком виправдана наявність деякої кількості варіантів подібних моделей.

Поки немає єдиного уявлення про весь комплекс професійно значущих якостей особистості майбутнього інженера вказаних профілів і єдиної думки про використання в освітній практиці ІПІ як засобу особистісно-професійного розвитку, *модель базується на таких педагогічних і методологічних позиціях: по-перше*, моделювання розвитку професійно значущих якостей фахівця слід розглядати з урахуванням взаємозв'язку особистості й її майбутньої діяльності: професійна діяльність не може здійснюватися без розвитку необхідних якостей, бо саме в діяльності вони оцінюються, адаптуються, розвиваються; *по-друге*, модель розвитку покликана виступати орієнтиром для вирішення питань підвищення ефективності професійної підготовки, у цьому випадку – для ефективності проведення ІПІ як засобу розвитку професійно значущих

якостей особистості майбутнього фахівця; *по-третє*, подібна узагальнена модель відбиває тільки основні компоненти розвитку, виступаючи як орієнтир дослідження динаміки даного процесу на різних стадіях; *по-четверте*, дана модель надає можливість розробки самої професійно-освітньої програми комплексу розвиваючих інтелектуальних ігор.

Концептуальними основами проектування моделі розвитку професійно значущих якостей особистості майбутнього фахівця-лідера в інженерно-управлінській області є такі *положення*: *по-перше*, особистість фахівця є суб'єктом професійної діяльності в конкретних соціокультурних умовах; *по-друге*, особистість фахівця – особистість професіонала, який діє в системі відношень “людина–техніка” і “людина–людина”; *по-третє*, особистість фахівця є ціле, але не замкнуте, єдність природного й результатів професіоналізації, соціалізації й персоналізації, єдність соціального, морального, інтелектуального, психологічного, загальнокультурного, професійного (як ідеал); *по-четверте*, особистість фахівця формується, розвивається, самореалізується, самовдосконалюється в професійній діяльності, змінюючи себе й діяльність.

ІП як активна форма розвитку професійно значущих якостей особистості майбутнього фахівця дозволяє практично розв'язувати завдання цього розвитку, якщо правильно організований педагогічний процес її використання в освітній практиці. В організаційно-педагогічному плані, у процесі використання в педагогічній практиці ІП, проектування моделі розвитку професійно значущих якостей особистості майбутнього інженера планувалося нами як предмет самостійної і суб'єктивно значущої ігрової діяльності, у якій студенти можуть виступати як співавтори й ініціатори персонального інтелектуального саморозвитку. Тільки тоді зміст університетської навчально-професійної діяльності можна розглядати як орієнтовану основу для організації й самоорганізації розвитку професійно значущих якостей, що реалізуються в самостійній роботі студентів.

Одночасно з цим у психолого-педагогічному плані проєктована пізнавально-ціннісна діяльність студентів не тільки спрямована на “виращування” (В.Я. Ляудіс) індивідуальної активності й суб'єктної ролі студентів відносно особистісного саморозвитку, але й покликана створювати інтелектуально ціннісне освітнє середовище, а іншими словами, – педагогічні умови цілісної підтримки професійно важливого становлення особистості в період навчання [47, с. 13–32].

Соціально-педагогічне проєктування моделі розвитку професійно значущих якостей особистості майбутнього фахівця-лідера (з використанням ІПП) можна визначити як інтегративний вид діяльності, що полягає в проведенні підготовчих дослідницьких операцій з метою переведення теоретичних положень гіпотези дослідження в практичне русло їхньої подальшої апробації й перевірки; звідси в *проєктуванні виокремлюються певні етапи-компоненти: цільовий, змістовний, процесуальний і контрольно-підсумковий.*

Розглянемо конкретний зміст названих етапів моделювання в системі професійно-орієнтованого навчання майбутніх інженерів-лідерів різного профілю при навчанні інтегрованим психолого-педагогічним та управлінським дисциплінам з використанням ІПП.

Цільовий етап полягає в конкретизації й структуруванні цілей і завдань розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця в умовах ігрової діяльності студентів, які навчаються в технічному університеті і вивчають управлінські дисципліни у циклі професійно-орієнтованих дисциплін. Імовірно, що зазначені цілі будуть утворювати своєрідну ієрархічну структуру із супідрядних і взаємообумовлених напрямків розвитку професійно значущих якостей особистості. Виходячи з певних критеріїв, у вигляді основної, генеральної мети розвитку професійно значущих якостей в ІПП при навчанні дисциплінам “Основи педагогіки і психології”, “Основи педагогіки вищої школи”, “Психологія досягнення успіху”, “Психологія

професійної діяльності”, “Формування готовності до соціальної взаємодії професійній діяльності”, “Основи управління соціальними системами”, “Управління розвитком соціально-економічних систем”, визначається підготовка свідомого, відповідального й життєво активного суб’єкта діяльності, який володіє інтелектуальною, моральною й вольовою зрілістю соціально й професійно компетентного фахівця.

Проте зазначимо, що судити про повне досягнення поставленої мети як результату інтелектуально розвиваючого навчання можна лише по зовнішніх зразках соціально спрямованої поведінки й творчо активної пізнавально-ціннісної діяльності майбутніх фахівців, що навчаються в університеті.

У зв’язку з цим виникає необхідність визначити: *по-перше*, педагогічні задачі освоєння навчальної дисципліни в контексті досягнення мети формування й розвитку професійно значущих якостей особистості й, *по-друге*, ідентифікувати результати цього освоєння, описуючи зовнішні ознаки того, що студенти повинні знати й уміти.

Таким чином, мета потребує діагностичної перевірки, а сама процедура діагностики й самодіагностики, оцінки й самооцінки результатів професійно-орієнтованого навчання з використанням ІП виконує роль зворотного зв’язку при реалізації завдань інтелектуального розвитку й служить методичним засобом його педагогічного корегування.

Виходячи з цього, *модель розвитку й мета формування* професійно значущих якостей у процесі вивчення майбутніми фахівцями інтегративних психолого-педагогічних і управлінських дисциплін з використанням інтелектуальних ігрових завдань конкретизувалася за допомогою постановки *таких задач*: 1) інтелектуальне засвоєння поліпрофесійних знань, науково й системно усвідомлених, ціннісно-осмислених із соціальних і індивідуально значущих позицій майбутнього фахівця-професіонала; 2) формування особистого інтелектуального й емоційно-ціннісного переживання,

позитивного й зацікавленого ставлення до проблеми особистісно-професійного самовдосконалення; 3) формування загальнокультурної спрямованості особистої позиції; 4) формування вмінь саморегуляції й самоорганізації навчально-професійної діяльності; 5) розвиток здібностей до самостійного застосування знань, переконань і принципів діяльності, професійних умінь і навичок.

Можна припустити, що постановка й відпрацьовування цих задач допоможе студентам перейти в новий стан, актуальний з погляду розвитку професійно значущих якостей, якщо педагог проектує інтелектуально розвиваючий інваріант пізнавальної ігрової діяльності при освоєнні змісту навчальної дисципліни. Це *змістовний етап* у цільовому педагогічному проектуванні моделі розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця, що розвиваються ІІІ. Цей інваріант включає конкретні напрямки діяльності педагога й студентів як творчо взаємозалежних особистостей, зацікавлених і активних суб'єктів навчального процесу, що спрямовані на розвиток професійно значущих якостей.

Процесуальний етап містить у собі такі кроки: педагог структурує і конкретизує зміст інтегрованих психолого-педагогічної і управлінської дисципліни, використовує їх матеріал для конкретного наповнення інтелектуальної гри, далі – відбирає відповідні дидактичні засоби й вид гри, що допомагатимуть освоїти зміст наукової дисципліни в загальному складі освітніх технологій, форм і методів навчання, способів діагностики й контролю, спеціально застосовуваних для досягнення розвиваючих цілей і задач якісної підготовки фахівців. Крім того, реалізація принципів науковості й генералізації знань в освоєнні пізнавально-ціннісної інформації із предмета створює основу для формування гнучкого, системного, діалектичного мислення, а здійснення міжпредметних зв'язків або інтегрування навчальних курсів в інтелектуальних іграх, практична націленість навчального матеріалу формують соціальну й професійну

спрямованість студента, його цілісне й позитивне світосприймання.

Одночасно з цим передбачається самоконтроль і самооцінка нових особистісних і професійних якостей, інтелектуальних новоутворень, що формуються (*контрольно-підсумковий етап*). На основі контролю з боку педагога й самоконтролю здійснюється педагогічне корегування й самокорегування майбутніми фахівцями зафіксованого на даному етапі рівня розвитку професійно значущих якостей, що змінюються завдяки участі в ІІІ. При цьому варто враховувати інтелектуальні, комунікативні, творчі здібності майбутніх фахівців й задачі досягнення єдності свідомості, самосвідомості й соціально осмисленої поведінки в процесі навчання.

Націленість студентів на вироблення самостійних позицій інтелектуальної пізнавальної діяльності в процесі гри сприяє побудові індивідуального плану розвитку особистості, спрямованого як на ближню, так й на далеку життєву перспективу. І це, у свою чергу, виступає як орієнтовна основа дій майбутніх фахівців у плані самоактуалізації особистості й формування професійно значущих якостей при одержанні вищої освіти.

Серед численних функцій підготовки майбутніх інженерів-професіоналів, що знайшли відбиток в науковій літературі [42, 67, 79 та ін.], особливе місце займають коректувальна й розвиваюча функції, які відповідають за корекцію й подальше вдосконалювання вже наявних якостей особистості студента для успішної професійної діяльності після закінчення ВНЗ.

На цій підставі можна вважати, що однією з основних психолого-педагогічних проблем професійної підготовки майбутніх інженерів є прогнозування розвитку професійно значущих якостей майбутнього інженера-лідера в процесі його фахової підготовки до майбутньої професійної діяльності.

Деяким аспектам вирішення даної проблеми присвячене наше дослідження. Перший аспект. Розробку програми розвитку ПВЯ особистості майбутнього інженера можна здійснювати на базі професіографічної моделі.

Для даних моделей основою є вибір базових властивостей “від професії”, що будуються на уявленнях про деяку систему вимог, що висуваються професією до фахівця й до спеціальних здібностей, якими повинен володіти претендент на цю професію. Склад і структура таких вимог виділяються звичайно експертним шляхом.

Часткова професіографічна модель інженера - професіонала (керівника), включає найбільш значущі для його професійної діяльності якості, які представлені чотирма блоками: професійно значущі здібності (Блок 1), якості професійної спрямованості (Блок 2), морально-етичні якості особистості (Блок 3), індивідуально-психологічні якості (Блок 4) (див. табл.1).

Ця модель була складена на основі аналізу й систематизації списку якостей, спроможностей і схильності особистості водночас до інженерної та керівної діяльності.

Джерелами їхнього пошуку стали дослідження В.М. Алфімова – модель творчої особистості старшокласника [1], В.В. Рибалки – модель творчої особистості природничо-наукового профілю та моделі творчої особистості управлінської діяльності [76], В.О. Моляко – стратегічна концепція організації процесу творчої проектно-конструкторської діяльності [56], розробка Е.О. Помиткіним модель високодуховної особистості, О. Г. Романовського – модель інженера-керівника [79], дослідження М.І. Лазарева, що присвячені формуванню професійно важливих якостей та структур студентів у технологіях навчання загальноінженерних дисциплін [42].

Таблиця 1 – Часткова професіографічна модель професійно
важливих якостей (ПВЯ) інженера-лідера

Блок 1	Професійно значущі здібності	З1	Комунікативні З1
		З2	Перцептивні
		З3	До навчання
		З4	Організаторські
		З5	Інженерного проектування
		З6	Розподіл уваги
		З7	Академічні
Блок 2	Якості професійної спрямованості	Я1	Інтерес до інженерної професії
		Я2	Покликання
		Я3	Ділова спрямованість
		Я4	Професійно-інженерні схильності
		Я5	Професійна компетентність
		Я6	Інженерне прогнозування
		Я7	Інтелектуально-творчі якості
		Я8	Інженерно-технічна компетентність
Блок 3	Морально-етичні якості особистості	Я9	Громадянська позиція
		Я10	Гуманність
		Я11	Чесність
		Я12	Моральна стійкість
		Я13	Працьовитість
		Я14	Порядність
		Я15	Чуйність
		Я16	Самокритичність
		Я17	Вимогливість
		Я18	Справедливість
Блок 4	Індивідуально- психологічні якості	Я19	Почуття гумору
		Я20	Стресовитривалість
		Я21	Вольові якості
		Я22	Інтелігентність
		Я23	Творча уява
		Я24	Толерантність (тактовність)
		Я25	Добра пам'ять
		Я26	Рефлексивність
		Я27	Самопізнання
		Я28	Самоорганізація
		Я29	Саморегуляція
		Я30	Самовдосконалення

Якості й здібності, що були включені в модель, у результаті оцінки експертів були розділені нами на три рівні за ступенем розвитку професійно значимих якостей особистості інженера-лідера:

а) якості, що добре розвиваються в процесі навчання (Академічна (37); Професійна компетентність (Я7); Інженерно-технічна компетентність (Я8); Громадянська позиція (Я9); Самокритичність (Я16); Гуманізм (Я10); Здатність до навчання (33));

б) ПВЯ якості, що середньо розвиваються (Комунікативні (31); Перцептивні (32); Організаторські (34); Інженерного проектування (35); Інженерного прогнозування (Я5); Інтелектуально-творчі якості (Я6); Чуйність (Я15); Інтерес до інженерної професії (Я1); Толерантність (такт) (Я24); Добра пам'ять (Я25); Справедливість (Я18); Вольові якості (Я21); Чесність (Я11); Вимогливість (Я17); Ділова спрямованість (Я3) Працьовитість (Я13); Самопізнання (Я27); Творча уява (Я23); Самоорганізація (Я28); Саморегуляція (Я29); Рефлексивність (Я26); Стресовитривалість (Я20); Самовдосконалення (Я30);)

в) ПВЯ, що майже не розвиваються (Покликання (Я2); Інженерні схильності (Я4); Моральна стійкість (Я10); Порядність (Я14); Почуття гумору (Я19); Інтелігентність (Я22)).

Далі зі списку якостей особистості найбільш значущих для успішної діяльності інженера, нами були виключені якості 3-го рівня, тобто якості, які, на думку експертів, майже неможливо розвинути в процесі навчання й підготовки.

Наступний етап досліджень. Аналіз літератури по розглянутій проблемі показав, що особистісні якості можна розвивати через уміння. У результаті теоретичного аналізу ми виявили відповідність між сформованими засобом технологічної підготовки вміннями і якостями особистості, що розвиваються у процесі такої підготовки (табл.2).

Таблиця 2 – Якості особистості інженера-лідера, що формуються
через уміння під час вивчення інтегрованих психолого-педагогічних
і управлінських дисциплін

Перелік умінь, що формуються	Здіб- ності/ якості	Якості, що розвиваються
1	2	3
<p><i>Стратегічні (концептуальні):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> чітко та ясно формулювати стратегію та тактику розвитку проекту; вміння приймати рішення в умовах жорсткого ризику та невизначеності; конструктивно вирішувати складні життєві та виробничі ситуації 	Здіб- ності	Академічні (з7); Комунікативні (з1); Конструктивні (з2); Інженерного проектування (з5); До розподілу уваги (з6)
	Якості	Профкомпетентність(я5); Працелюбство (я13); Вольові якості (я21); Творча уява (я23); Креативність (я7); Винахідливість (я7); Добра пам'ять (я25)
<p><i>Людинознавчі:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> соціально-психологічна сфера; комунікативна сфера: <p>вміння встановити ділові відносини; висловлювати чітко та ясно свої думки та пропозиції; адекватно сприймати своїх колег та керівників;</p> <ul style="list-style-type: none"> особистісно-індивідуальна сфера: <p>контролювати результати своєї діяльності рівень власного розвитку</p>	Здіб- ності	Комунікативні (з1); Соціально перцептивні (з1–з2) Психолого-педагогічні (з1–з4)
	Якості	Креативність (я7); Ініціативність (я21); Націленість на співробітництво (я5); Толерантність (я24); Схильність до самоаналізу (я16-я17); Аутопсихологічні (я27–я30)

<p><i>практичні (технологічні):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • проектування та реалізація тієї або іншої виробничої технології; • оптимізація виконання практичних робіт; • володіння технологіями; 	Здіб-ності	Академічні (з7); Комунікативні (з1); Конструктивні (з2); Інженерного проектування (з5); До розподілу уваги (з6)
	Якості	Профкомпетентність (я5); Працелюбність (я13); Вольові якості (я21); Творча уява (я23); Толерантність (я24); Добра пам'ять (я25)
Здобувати нові знання	Здіб-ності	Академічні (з7); Комунікативні (з1); Професійне сприйняття (з2); Інженерного проектування (з5);
	Якості	Профкомпетентність(я5); Вольові якості (я21); Толерантність (я24); Добра пам'ять (я25); Винахідливість (я4); Творча уява (я23); Технічна компетентність (я8)

З табл. 2 видно, що різні сформовані уміння є базовими для розвитку тих самих якостей. Оскільки знання, уміння й навички трансформовані в освітню програму професійної підготовки, що містить такі дисципліни як “Основи педагогіки і психології”, “Основи педагогіки вищої школи”, “Психологія досягнення успіху”, “Психологія професійної діяльності”, “Формування готовності до соціальної взаємодії професійній діяльності”,

“Основи управління соціальними системами”, “Управління розвитком соціально-економічних систем”, то використання логічного аналізу дозволяє визначити професійно важливі якості особистості інженера, що розвиваються під час вивчення та освоєння дисциплін даного циклу. Результати аналізу зведено в підсумкову табл. 3.

Таблиця 3 – Професійно важливі якості особистості майбутнього інженера-лідера, що розвиваються під час вивчення інтегрованих психолого-педагогічних та управлінських дисциплін

Найменування дисципліни	ПВЯ особистості, що розвиваються дисципліною
1	2
“Основи психології та педагогіки”	Академічні (з7); комунікативні (з1); до розподілу уваги (з6); соціально перцептивні (з1-з2); психолого-педагогічні (з1-з4); творча уява (я23); професійна компетентність (я5); вольові якості (я21); толерантність (я24); добра пам'ять (я25); громадянська позиція (я9); чуйність (я15); стресовитривалість (я20); рефлексивність (я26); самопізнання (я27); самоорганізація (я28); саморегуляція (я29); самовдосконалення (я30)
“Основи педагогіки вищої школи”	Академічні (з7); комунікативні (з1); конструктивні (з2); інженерного проектування (з5); до розподілу уваги (з6); психолого-педагогічні (з1-з4); вольові якості (я21); схильність до самоаналізу (я16-я17); гуманність (я10), добра пам'ять (я25); соціально перцептивні (з1-з2); толерантність (я24); професійна компетентність (я5); винахідливість (я6); креативність (я7); творча уява (я23); технічна компетентність (я8); ініціативність (я21); націленість на співробітництво (я5); самопізнання (я27); самоорганізація (я28); самовдосконалення (я30); саморегуляція (я29);

“Психологія досягнення успіху”	Академічні (з7); ділова спрямованість (я3); вольові якості (я21); соціально перцептивні (з1–з2); чуйність (я15); гуманність (я10); аутопсихологічні (я27–я30); стресовитривалість (я20); громадянська позиція (я9); професійна компетентність (я5); розподіл уваги (з6); творча уява (я23); винахідливість (я6); толерантність (я24); добра пам'ять (я25); рефлексивність (я26)
“Психологія професійної діяльності”	Академічні (з7); комунікативні (з1); конструктивні (з2); інженерного проектування (з5); до розподілу уваги (з6); психолого-педагогічні (з1–з4); вольові якості (я21); схильність до самоаналізу (я16–я17); гуманність (я10), добра пам'ять (я25); соціально перцептивні (з1–з2); толерантність (я24); професійна компетентність (я5); винахідливість (я6); креативність (я7); творча уява (я23); технічна компетентність (я8); ініціативність (я21); націленість на співробітництво (я5); самопізнання (я27); самоорганізація (я28); саморегуляція (я29); самовдосконалення (я30);
“Формування готовності до соціальної взаємодії професійній діяльності”	Академічні (з7); комунікативні (з1); конструктивні (з2); до розподілу уваги (з6); соціально перцептивні (з1–з2); психолого-педагогічні (з1–з4); уява (я23); націленість на співробітництво (я5); вольові якості (я21); толерантність (я24); добра пам'ять (я25); громадянська позиція (я9); гуманність (я10); самокритичність (я16); рефлексивність (я26); самопізнання (я27); самоорганізація (я28); саморегуляція (я29); самовдосконалення (я30)
“Основи управління соціальними системами”	Академічні (з7); комунікативні (з1); конструктивні (з2); до розподілу уваги (з6); соціально перцептивні (з1–з2); психолого-педагогічні (з1–з4); уява (я23); націленість на співробітництво (я5); вольові якості (я21); толерантність (я24); добра пам'ять (я25); технічна компетентність (я8); громадянська позиція (я9); гуманність (я10); самокритичність (я16); добра пам'ять (я25); рефлексивність (я26); самопізнання (я27); самоорганізація (я28); саморегуляція (я29); самовдосконалення

	(я30)
“Управління розвитком соціально-економічних систем”	Академічні (з7); комунікативні (з1); конструктивні (з2); інженерного проектування (з5); до розподілу уваги (з6); аутопсихологічні (я27–я30); психолого-педагогічні (з1–з4); уява (я23); професійна компетентність (я5); вольові якості (я21); технічна компетентність (я8); добра пам'ять (я25); винахідливість (я6); толерантність (я24)

Зазначимо, що вище було розглянуто питання розробки структури соціально-гуманітарної підготовки майбутнього інженера як певного засобу розвитку його професійно значущих якостей. Запропоновані моделі залежать від рівня аналізу наукової літератури, соціально-економічної ситуації, що склалася в суспільстві, компетентності експертів при проведенні педагогічного експерименту й ряду інших факторів. Однак, запропонована технологія розв'язання поставлених завдань дозволяє коректувати отримані раніше відомості про моделі сучасного інженера й ефективно використовувати їх для оптимізації навчального процесу. Отримані результати знаходять своє продовження в оптимізації організації навчального процесу в НТУ “ХП”, де розроблена й реалізується концепція формування майбутнього інженера-лідера на основі розвитку його професійно значущих якостей і розвитку та реалізації особистісно-професійного потенціалу.

Цікавою особливістю механізму успішності лідера є, за словами О. С. Пономарьова, «глибоке розуміння ним швидкоплинності часу й мінливості умов життя і функціонування соціуму. Тому йому необхідне уміння своєчасно відмовлятися від того, що вже віджило і не спрацьовує, постійно відслідковувати провідні тенденції науково-технічного і соціального розвитку й обирати адекватно новим умовам стратегію дій». А для цього, підкреслює вчений, «поряд з високим рівнем професійної компетентності

лідерові має бути притаманна ще й розвинена інтуїція, якій йому необхідно довіряти» [70, с. 17].

На основі викладеного вище відзначимо, що важливо в процесі інтелектуальної розвиваючої ігрової практики виявити насамперед індивідуально-творчий рівень особистості за показниками формування в неї якісних новоутворень, серед яких — емоційно-ціннісне ставлення до управління, зацікавлене, змістовне ставлення до навчальної й майбутньої професійної діяльності, адекватна самооцінка своїх можливостей, здібностей, пізнавальна й соціально спрямована активність у їхній реалізації, потреба й зацікавленість у власній професійній самоосвіті й культурному самовдосконаленні на базі засвоєння цінностей теорії й практики управління соціальними системами.

Таким чином, можна відзначити таке: *по-перше*, теоретично й практично обґрунтована соціально-педагогічна модель розвитку професійно важливих якостей особистості студента при вивченні в університеті інтегрованих психолого-педагогічних і управлінських дисциплін із застосуванням ІП, являє собою повну синхронізацію цілей, задач, напрямків, методів, умов створення педагогічно розвиваючого середовища, діагностики й структурування в єдиному комплексі-моделі; *по-друге*, процес розвитку професійно важливих (значущих) якостей студентів відбувається ефективніше при моделюванні самого процесу розвитку із застосуванням ІП; *по-третє*, рівень становлення професійно важливих якостей є не тільки оцінною характеристикою, але й виявленням творчого ставлення до своєї професії; *по-четверте*, визначальним компонентом розвитку особистості, поряд з ціннісними відношеннями, професійною свідомістю й самосвідомістю, соціальною активністю, виступає така її базова характеристика, як готовність до професійної діяльності, про перспективи розвитку якої, у свою чергу, дає поняття загального моделювання розвитку.

1.5 Особливості розвитку лідерського потенціалу студента в умовах інформаційного суспільства

У сучасному інформаційному світі проблема забезпечення якісної вищої освіти набуває все більшої гостроти. З одного боку, у системі освіти відбуваються докорінні зміни, пов'язані із використанням інформаційних технологій, доступністю для широких верств населення результатів наукових досліджень та різноманітної навчальної інформації, електронної літератури, відеолекцій тощо. З іншого боку, викладачі та вчені відзначають, що загальною тенденцією освіти у різних країнах стає так звана «інфляція оцінок». Тобто декілька десятиліть тому рівень знань, за який студенти сьогодні отримують чотири або п'ять, був би недостатнім для успішного навчання.

У той же час в умовах інформаційного суспільств розвиток лідерського потенціалу для студентів має бути пов'язаний у тому числі з інтелектуальним лідерством, яке проявляється не тільки у прагненні до наукової роботи, але й у професійній спрямованості. Професіоналізм, майстерність, досягнення успіху у будь-якій сфері вимагає певних інтелектуальних якостей. Отже, у цьому випадку мова йде про глибокі знання, широку ерудицію, критичні уміння, прагнення до особистісного і професійного зростання, інтелектуальної роботи, наукового пізнання світу студента. Важливими є розвинуте почуття особистої відповідальності за результати свого навчання, усвідомлення необхідності працювати над собою протягом всього життя.

Цінність отримання освіти, у тому числі вищої освіти, у суспільстві та зокрема серед молоді – є досить значущою. У нашій країні традиційно має місце великий обсяг охоплення загальною середньою освітою населення. Значна кількість випускників шкіл продовжує навчатися у вищих

навчальних закладах. У той же час лишаються питання до якості знань молоді та старшого покоління в сучасній Україні.

За даними соціологічного дослідження Вищої школи економіки 2014 року тільки 52 % росіян знають, що предки людини походять від тварин, а 33 %, що гени є у будь-яких рослинах, а не тільки «генно-модифікованих». У той же час 13 % опитаних не знають, що Земля обертається навколо Сонця [66]. Ксенія Кнорре-Дмитрієва наводить дані опитування у США, що біля 80 % не розуміють, що таке ДНК [19]. На жаль, даних українських соціальних опитувань про рівень наукової грамотності й обізнаності населення в нашій країні нам знайти не вдалось.

Засмучують й дані інтелектуального моніторингу серед школярів та студентів Л. Ясюкової, за якими менше 20 % досліджуваних володіють понятійним мисленням. Вона ж наводить і дані психолога Л. Векслера, який працював у різних країнах світу. Згідно результатів його досліджень біля 70 % дорослих також не володіють понятійним мисленням: «узагальнюють від приватного до приватного, а не за істотною ознакою, не бачать причинно-наслідкові зв'язки». Л. Ясюкова наголошує, що розрив між розумними та дурними у сучасному світі збільшується [98].

Отже, у сучасному суспільстві для деякої частини населення отримання освіти та отримання знань – значні, важливі цінності. Але для іншої – ці цінності не пов'язані між собою: прагнучи отримати вищу освіту, вони не завжди бажають напружено працювати над складними завданнями, максимально поглиблюючи знання. З однієї сторони, ми спостерігаємо тенденцію масовізації освіти. З іншого боку, викликає занепокоєння якість знань та рівень загальної освіченості громадян.

Така ситуація не є характерною тільки для нашої країни. Е. Графтон наводить приклад дослідження у американських університетах. Як він зазначає, «величезна кількість студентів приходять до університету, не відчуючи особливого інтересу до своїх навчальних курсів... У підсумку

для більшості з них університет – це не знання та вміння, а документ про освіту, диплом, що означає можливість влаштуватися на роботу» [12, с. 277].

Спостерігаючи українських студентів, також можна відзначити, що поверховість, бажання докласти мінімум зусиль та отримати оцінку, «закрити» сесію, завершити навчання – є характерним для деяких із них. Ми можемо повторити за Е. Графтоном, що для значної кількості наших студентів метою навчання є не знання та уміння, а диплом про вищу освіту.

Цікаво, що така тенденція спостерігається саме в епоху інформатизації суспільства, і більшість студентів проводить значну частину свого часу в мережі Інтернет, що є майже невичерпним джерелом інформації. Проте дослідники, що аналізують сучасне суспільство та тенденції його розвитку (А. Барт, О. Бурякова, Т. Розак, Г. Шиллер та ін.) відзначають, що інформаційна революція сучасності зовсім не сприяє знаннєвій, а, навпаки, перешкоджає їй. Тобто збільшення інформації зовсім не призводить до зростання знань. Як пише О. Бурякова, «"інформаційний шум" стає основною перешкодою на шляху до продукування нових знань. На сьогодні основною проблемою є не брак інформації, а її надлишок, негативний вплив якого відбивається як на рівні суспільної свідомості, так і індивідуальної. Неструктурованість, суперечливість, фрагментарність перманентного інформаційного потоку, що обривається на свідомість людей, сприяє формуванню настільки ж суперечливої і фрагментарної картини світу» [7, с. 6].

Більш того, у деяких працях [4, 7, 45] та ін. вказується, що в інформаційному суспільстві відбувається втрата цінності знання (у значенні, прийнятому в науці). Ж.-Ф. Ліотар наголошував, що знання не в науці і не в пізнанні, що знання – це не наука в суспільстві постмодерну [45]. Ж. Бодрийяр зазначає, що «інформація – не знання, а те, що змушує знати», з точки зору понять «інформація» та «знання» він вказує, що

«відбувається лише підміна одного слова іншим» і «надлишок знань байдуже розсіюється» [4].

О. Бурякова, аналізуючи праці постмодерністів, робить висновок, що «розвиток сучасних інформаційних технологій не привів до розгортання знаннєвої революції, він породив особливу знакову реальність, що складається з безперервного потоку симулякрів, який людина не пізнає або розуміє, а на який емоційно реагує. У створеній віртуальній реальності поверховість стає основним принципом організації індивідуальної і суспільної свідомості, а пошук істинного знання приречений на провал, оскільки його просто не існує» [7, с. 7]. І далі дослідниця зазначає, що «у підсумку, інформаційні технології поступово ведуть до віртуалізації суспільства, підміняючи дійсність символічною реальністю» [7, с. 131].

Можна зазначити, що усвідомлене «повернення» студентів зі світу переважно віртуального у реальний дозволяє усвідомити значущість наукового знання з його принципами об'єктивності, раціональності, істинності, достовірності та ін. Це має бути свідомий вибір людини на користь не стільки емоційно позитивних переживань, поверховості, розваг, скільки інтелектуальної роботи, критичного аналізу, наукового пізнання. Це важливо ще й тому, що позиція людини від особи, що «поглинає інформацію» до позиції особи, що «пізнає світ» – це крок до досягнення засобами управління та самоуправління, це «щеплення» від сліпої маніпуляції.

Відповідно до ідеї «цивілізації дозвілля» Ж.Дюмазедьє, така цивілізація вже настала, і її відмінністю є поява нової соціальної групи, сенсом життя якої є дозвільна діяльність. Наслідком підвищення значущості дозвілля стає зниження цінності праці, відповідно може погіршуватись й ставлення до вищої професійної освіти та до самого себе як професіонала, який буде самореалізовуватися саме у фаховій діяльності.

Однією з важливих проблем сьогодення, яку потрібно вирішити у системі освіти, є спрямованість молоді на інтелектуальну працю, на розвиток розумових здібностей, на бажання працювати із складними завданнями. В ідеальному випадку бажано було б, щоб студент не тільки глибоко вивчав обсяг інформації, що дається в аудиторії, та додаткову літературу, але й проводив самостійний пошук та осмислював інформацію, результати різноманітних досліджень, що стосуються його професії та загально культури.

Хотілося б особливо наголосити на важливості загальнокультурних знань та гуманітарної підготовки майбутніх інженерів, цінність яких наразі дискутується у суспільстві. Гуманітарна підготовка – це не тільки передача соціального досвіду людства, що дуже важливо, але це й виховання людини на принципах гуманізму, це передача знань щодо функціонування суспільства та життя людини. Вища освіта не має нехтувати гуманітарною підготовкою, навчаючи тільки вузькопрофесійним технологіям. Самі поняття «вища освіта» та «університет» не відповідають такому підходу.

Розглянемо думку В. М. Жукова, який чітко зазначає, що «вузівський професіоналізм набуває все більше виключно ринкового характеру, все більше є тільки у вигляді відповіді, реакції на ті чи інші вимоги ринку, а не на вимоги науки... Виходить дивна ситуація: єї наука розвиває вузівську освіту» [24, с. 29].

Відзначає дослідник і проблеми гуманітарного навчання у вищому навчальному закладі: «по суті справи нам говорять, що гуманітарне знання як би «по той бік» науки. Воно, звичайно, як би з одного боку, визнається, але з іншого – тут же заперечується, і в кращому випадку до нього починають ставитись як до якоїсь неповноцінної науки» [24 с. 31].

Останнє твердження особливо гостро характеризує ставлення деяких представників інженерно-технічної наукової спільноти до гуманітарного знання. У той же час в сучасних умовах бурхливого реформування вищої

освіти, необхідно пам'ятати про історичну місію університету як середовище різностороннього розвитку особистості та середовище надбання «універсального знання».

Забезпечуючи прагматичну спрямованість освіти, потрібно пам'ятати й про відповідальність вищих навчальних закладів з точки зору розвитку наукового мислення, глибокого розуміння соціальної місії своєї професії студентами, передачі культурної спадщини, розвитку моральних якостей.

Важливим для професійної підготовки сучасного фахівця інженерного профілю є блок соціально-гуманітарних дисциплін, який дозволяє не тільки розвинути широкий кругозір та ерудицію студента, але й відповідає за формування комунікативної, соціальної компетенції, розвиває креативне мислення, розуміння суспільних процесів та їх закономірностей. Формує здатність переконувати, аргументувати, розуміти іншу людину, ефективно взаємодіяти, керувати колективом. В решті решт, захищає від маніпуляції та розвиває критичний аналіз процесів, що відбуваються у соціумі та між людьми. Іноземний досвід, зокрема американський, також демонструє значну увагу до гуманітарної складової підготовки майбутнього інженера. В умовах автономії університетів маємо надію, що суто прагматичний підхід не перекреслить і традиції українських вищих навчальних закладів надавати важливу гуманітарну підготовку майбутнім фахівцям інженерного профілю.

Гуманісти минулого, піднімаючи важливі, проблемні питання життя суспільства, проклали шлях для ствердження відповідних цінностей сьогоденної цивілізації. Безумовно, ще не всі проблеми вирішені. В сучасному світі люди продовжують стикатися з насиллям, агресією, несправедливістю. Але затвердження гуманістичних, демократичних цінностей призвело до того, що людина сьогодні має набагато більше прав та свобод, ніж у минулому, незалежно від своєї статі, національності чи віросповідання. Полювання на відьом, публічні страти, жорсткі тілесні

покарання дітей та юнацтва у навчальних закладах, право чоловіка для побиття жінки, що визнавалось суспільством, рабство з правом побиття або навіть вбивства господарем своїх рабів – всі ці та багато інших негативних явищ для цивілізованих країн лишилися у минулому. Все це значною мірою завдяки гуманістам, які піднімали перед суспільством проблеми цінності людського життя, рівності людей, свободи, освіти, права людей обирати свій життєвий шлях, розвиватися, реалізовувати свої здібності тощо. Ми живемо в суспільстві, в якому багато проблем, але в суспільстві кращому, ніж, скажімо, сто або більше років тому назад.

Але сьогоднішня цивілізація – це й нові виклики для людства. Й знову саме гуманісти – психологи, соціологи, філософи – піднімають критичні питання сьогодення суспільства, пов'язані із інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та іншими явищами. Гуманітарні проблеми – це проблеми, що стосуються не тільки людей певних гуманітарних професій, це проблеми, важливі для кожної людини й суспільства у цілому.

І сьогоднішній інженер має бути здатним до рефлексії свого життя, його цілей та смислів, позитивного та негативного впливу техніки та технологій на життя людей тощо. Одне з критичних питань сьогодення, над яким мають міркувати й майбутні інженери – суперечність між приростом інформації та загальним рівнем знань у суспільстві. Як вже відзначалось вище, інформація та знання не є тотожними, і в сьогоденному інформаційному суспільстві збільшується кількість людей, які більшою мірою емоційно реагують, ніж критично, глибоко осмислюють інформацію. Завдання викладання педагогіки як науки для майбутніх інженерів полягає, з нашої точки зору, у тому, щоб ознайомити їх з цими проблемними питаннями, спрямувати на рефлексію себе як людини розумної, що має розвиватись протягом всього життя, обирати шлях напруженої інтелектуальної праці та саморозвитку. Які ще

дисципліни як не гуманітарні можуть поставити перед майбутніми інженерами складні особистісні питання, вирішувати які від нього вимагатиме сучасне життя? Цінність гуманітарного знання має усвідомлюватись кожною освіченою людиною взагалі та майбутніми інженерами зокрема.

Значну роль у розвитку навичок наукового пізнання, критичного аналізу, у розвитку позиції студента як суб'єкта, що активно пізнає світ, належить саме викладачеві. Вирішення проблеми поверхового ставлення студентів до своєї освіти, неякісного навчання можливе через успішне управління викладачами навчальним процесом та пізнавальною діяльністю студентів, через високий рівень педагогічної майстерності викладача.

Розглянемо деякі вимоги до викладача, що, вважаємо, мають вважатися складовими його педагогічної майстерності. Ці вимоги поділимо на групи. До професіоналізму викладача можна віднести глибоке знання свого предмету, що відповідає новітнім науковим досягненням, володіння методикою викладання, вміння обирати та застосовувати необхідні методи, форми, засоби навчання, вміння організувати роботу студентів, застосовувати педагогічні підходи, принципи, закономірності, загальна ерудиція тощо. До мотиваційно-вольових якостей можна віднести любов до свого предмету, викладацької діяльності, бажання самовдосконалення, а також зацікавленість у особистісному і професійному розвитку своїх студентів, вміння надихнути, зацікавити студентів у навчанні, стимулювати їх до вивчення предмету та саморозвитку, вимогливість до студентів. Важливими є комунікативні якості педагога – це ораторська майстерність, поставлене мовлення, вміння розуміти особистість студента. Сила слова – могутня сила, і педагог має ним володіти блискуче. У викладанні все важливо: гучність, швидкість мовлення, використання пауз, керування увагою слухачів, початок, закінчення всієї лекції або окремої промови тощо. Не менш важливими є й

особистісна сфера викладача – володіння такими якостями, як стресоусталеність, людяність, відповідальність, доброта, щирість, уважність, морально-етичні якості тощо.

Пасивна, споглядальна позиція студентів на заняттях стає перешкодою для глибокого розуміння й засвоєння ними нових знань, для формування професійної компетентності, тому одним із головних й найбільш складних завдань педагога-майстра, особливо в умовах інформаційного суспільства, є активізація розумової діяльності студента. Для цього педагогу необхідно володіти творчим, професійним, комунікативним, організаторським талантом, уміти відчувати аудиторію, використовувати найбільш доцільні в цьому випадку методи й прийоми роботи.

Вже давно доведеним фактом є те, що активізація пізнавальної діяльності, стимулювання навчання, зацікавленість студентів, підвищення ефективності освіти значною мірою залежить від методів навчання, які використовує викладач. І.А. Зязюн розглядав педагогічну техніку як засіб оволодіння педагогічною майстерністю, спосіб досягнення педагогічних цілей. Безумовно, викладач має добре володіти педагогічною технікою, вміло застосовувати педагогічні технології. Саме слово «технологія» грецького походження: *techne* – мистецтво, майстерність, *logos* – поняття, навчання, знання, наука. Тобто технологія означає знання про майстерність. Але особливість педагогічної техніки полягає у її варіативності та індивідуальності застосування відповідно до даної конкретної ситуації, аудиторії, студента.

Робота педагога іноді вимагає від нього такого рівня творчості, що про педагогіку говорять саме як про мистецтво, про особливий рівень майстерності. У цьому контексті потрібно розглянути взаємозв'язок між педагогічною майстерністю та педагогічним лідерством.

Педагог-лідер – це, безумовно, справжній професіонал, який володіє педагогічною майстерністю на дуже високому рівні. Педагогічне лідерство

– явище, що характеризує педагога не тільки як гарного організатора, що, безумовно, також важливо. Але якщо у характеристиці лідерства у бізнесі, менеджменті, у керівництві групою саме організаційний талант ставиться на перше та визначальне місце, то для характеристики лідерства у педагогіці є свої особливості. Педагогічне лідерство – це значною мірою інтелектуальне лідерство. Тобто педагог-лідер – це людина розумової праці, що перебуває у постійному процесі пізнання об'єктивної дійсності (більш глибоко природничої, технічної чи суспільної, залежно від профілю діяльності). Це науковець, що глибоко аналізує та критично мислить. Але цього недостатньо для визначення педагогічного лідерства. Не менш важливим є «пробудження» у студентів здатності до наукового мислення, глибокого пізнання, якісного навчання, любові до своєї професії. Педагог-лідер не тільки сам пізнає, але й транслює знання для інших людей. І друге не менш важливе, ніж перше.

Як цілком справедливо підкреслюють С. О. Заветний, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов та Л. М. Тіщенко, «надзвичайно складний, динамічний і достатньо суперечливий характер сучасності істотно актуалізує проблеми освіти взагалі і в першу чергу проблеми педагогіки вищої школи. Це обумовлено тим, що саме в системі вищої освіти здійснюється підготовка не просто фахівців для різних галузей економіки, науки, техніки і культури, а справжньої національної еліти». Автори зазначають, що «саме в системі вищої освіти формується і примножується інтелектуальний і духовно-культурний потенціал країни» [41, с. 132].

Разом з тим, успішному виконанню цих надзвичайно важливих завдань перешкоджають серйозні обставини, викликані цілком об'єктивними реаліями сучасності. Як пише у зв'язку з цим Н. Е. Буланкіна, «кризові явища – руйнування навколишнього природного середовища, боротьба, за ресурси, які стрімко виснажуються, зведення в норму жорстокості, культу грубої сили, войовничий індивідуалізм, примітивізація почуттів та інтересів, взаємне

відчуження, прагнення до збагачення за рахунок інших, агресія і насильство, в суспільстві - зумовили особливу гостроту проблеми гуманізації національних освітніх систем» [6, с. 14].

Особливо важливим саме в умовах інформаційного суспільства є створення викладачами особливого інтелектуального середовища, у якому студент активно розвивається і з точки зору людини, що «пізнає світ», і з точки зору професійної компетентності, і з точки зору людяності та моральності. З цієї точки зору особливою вимогою до педагогічної майстерності стає володіння самими викладачами лідерськими якостями.

Таким чином, в умовах інформаційного суспільства для належного розвитку лідерського потенціалу студентів свою істотну увагу викладачі мають спрямовувати на усвідомлення студентами самоцінності знань, осмислення інформації, інтелектуальної праці. Особливу увагу потрібно приділити цінності гуманітарного знання, що розвиває соціальну та комунікативну компетентність студента, формує у нього критичне мислення та сприяє ствердженню гуманістичних принципів у суспільстві та у житті кожної людини.

Педагогічна майстерність і професійна культура викладача в умовах інформаційного суспільства виступають надзвичайно важливим чинником розвитку лідерського потенціалу студентів. Ця майстерність включає низку вимог до професійно та соціально значущих рис і якостей особистості педагога. Ці вимоги доцільно поділити на такі групи: професіоналізм, мотиваційно-вольові, комунікативні, особистісні якості. Особливого значення набувають педагогічне лідерство, загальна і професійна культура викладача та його світоглядні й життєво-ціннісні позиції. Саме ці чинники виступають надійною запорукою створення певного позитивно спрямованого інтелектуального середовища у процесі навчання як визначного центру особистісного та професійного розвитку студентської молоді. Адже він відбувається під безпосередньою дією цілеспрямованого педагогічного впливу на неї.

2 РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ У ПРАКТИЦІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

2.1 Концепція розвитку лідерського потенціалу

Результати численних досліджень психологів і педагогів переконливо свідчать про те, що практично кожній людині від самого народження притаманний певний особистісний потенціал, певні творчі здібності. Однак життєві обставини, а частіше лінощі, недостатній рівень наполегливості, інших морально-вольових якостей, хиби освіти й виховання, негативні впливи з боку соціального середовища та інші чинники призводять до того, що цей потенціал людина не реалізує належною мірою. Так вона його поступово і втрачає. Від цього зазнають втрат як сама людина, так і суспільство., яке недоотримує того, що могла б дати його розвитку ця людина у разі максимальної реалізації свого особистісного потенціалу.

Таким чином, перед людьми і суспільством, в якому вони існують, постає надзвичайно важливе завдання, яке полягає у своєчасному виявленні творчого особистісного потенціалу кожної людини та створенні умов, які б сприяли його належному цілеспрямованому розвитку та наступній реалізації. Розв'язання тих проблеми, які пов'язані з виконанням цього завдання, має велике теоретичне і прикладне значення. Дійсно, належний розвиток і плідна реалізація людиною свого особистісного потенціалу роблять її життя осмисленим, її професійна діяльність набуває життєво ціннісного сенсу, створює належні передумови для задоволення, відчуття повноти життя й успішного досягнення життєвих цілей. Особливого значення наведені положення набувають у разі, коли йдеться про лідерський потенціал людини. Адже рівень його розвитку істотною мірою впливає на характер і силу впливу лідера не тільки на своє безпосереднє оточення, тобто на своїх прихильників і послідовників, а й через їхню активну плідну діяльність – на інших людей та різні організаційні структури.

Однак через відсутність глибоких логіко-методологічних досліджень та розробок з цілеспрямованого розвитку лідерського потенціалу та відповідного навчально-методичного забезпечення ця проблема лишається не вирішеною. Для її ефективного розв'язання на основі системного підходу і набутого досвіду науковцями кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» на чолі з її завідувачем проф. О.Г. Романовським була розроблена і послідовно втілюється у практику діяльності кафедри Концепція розвитку лідерського потенціалу. Нижче викладено зміст та основні положення цієї Концепції та напрямки її реалізації.

На долю тих поколінь людей, яким довелося жити на історичній межі тисячоліть, випала дійсно унікальна можливість бути свідками і учасниками масштабних змін справді тектонічного характеру. Характерно, що ці зміни майже одночасно відбуваються практично у всіх частинах світу та у всіх сферах суспільного життя. Вони взаємодіють між собою і викликають своєрідні синергетичні ефекти, які породжують принципово новий, інноваційний тип світового розвитку. Йому властиві інновації не тільки в техніці й технологіях, але й в освіті і науці, в духовно-культурній сфері, в системі життєвих цілей і цінностей, у характері міжособистісного спілкування і взаємовідносинах між людьми взагалі, в організації їх спільної праці та управління нею.

Однак, на жаль, ці зміни несуть не тільки позитиви. У зв'язку з ними та завдяки їм людство сьогодні опинилося у складній ситуації, коли істотно зросли традиційні загрози і з'явилися принципово нові, цілком реальні й не менш небезпечні. Так, постійно зростає роль особистісного чинника у забезпеченні належної ефективності суспільного виробництва, але загальне падіння духовно-моральних засад і деформація системи одвічних життєвих цінностей супроводжуються проявами

безвідповідальності широких верств людей і господарюючих суб'єктів. Через це поступово частішають техногенні й антропогенні аварії і катастрофи, зростають їх масштаби, обсяги збитків ускладнюються наслідки та можливість їх подолання.

За цих умов у забезпеченні нормального функціонування і розвитку суспільства істотно зростає роль активних, високопрофесійних, моральних, духовно багатих та соціально відповідальних людей, справжніх лідерів. Для успішного виконання ними своєї місії слід цілеспрямовано застосовувати ефективні методи виявлення молодих людей з природними задатками лідера, забезпечити належний рівень і якість їх навчання, виховання, соціалізації та особистісного розвитку. Йдеться насамперед про цілеспрямований розвиток їхнього лідерського потенціалу. Водночас необхідно сформувати у них високу професійну управлінську компетентність, стратегічне мислення та його виразну інноваційну спрямованість, чіткі світоглядні позиції, моральнісні принципи і переконання, соціальну активність та гуманістичну громадянську позицію.

Однак добре відомо, що виховати особистість може тільки Особистість. Отже, для того, щоб успішно підготувати лідера, необхідні справжні педагоги-лідери. У зв'язку з цим перед вищою школою постає й ще одне специфічне і вкрай відповідальне завдання з належного розвитку лідерських рис і якостей представників як науково-педагогічного складу, так і керівників всіх рівнів – від підрозділів до навчального закладу включно. Це завдання є тим більш необхідним у зв'язку з поширенням технократичного мислення й відповідного підходу значної частини викладачів до розуміння сутності та змісту своєї професійної діяльності. Дійсно, належне її виконання передбачає системну цілісність навчання, виховання, особистісного розвитку й соціалізації студентів. Однак часто діяльність викладачів обмежується тільки виконанням першої з цих функцій. Тому в системі їх цільової підготовки, перепідготовки й

підвищення кваліфікації цим питанням має бути приділена істотна увага, оскільки справжнє лідерство викладача може проявлятися лише у системному цілеспрямованому педагогічному впливі на студентів.

Такі складні, важливі й вкрай відповідальні завдання не можуть бути успішно вирішені в рамках традиційної системи освіти. Для їх розв'язання необхідна розробка теоретичних, світоглядних і логіко-методологічних засад, створення та системного цілеспрямованого використання необхідного навчально-методичного забезпечення з виявлення лідерського потенціалу та його подальшого розвитку. Важливою умовою успішного розвитку лідерського потенціалу виступає також відбір висококваліфікованих науково-педагогічних кадрів. А все це вимагає організації спеціального Центру лідерства та чіткої системи його активної цілеспрямованої діяльності з розвитку лідерського потенціалу з використанням ефективних психолого-педагогічних засобів.

Таким чином, розвиток лідерського потенціалу студентів та інших осіб з числа національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти ефективно може здійснюватися на базі вказаного Центру лідерства, який спеціально створюється на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна НТУ «ХПІ» в рамках спільного Міжнародного проекту «ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку» в межах програми Темпус.

Розроблена Концепція призначена, по-перше, для розробки теоретичних засад, логіко-методологічних принципів і практичних засобів та ефективних рекомендацій з виявлення студентів, яким притаманні лідерські якості. Метою їх виявлення виступає подальший цілеспрямований розвиток їх лідерського потенціалу і підготовка до ефективного його використання в процесі виконання ними керівних функцій майбутньої професійної діяльності. По-друге, істотну роль в реалізації Концепції має відігравати розвиток лідерських якостей самого

науково-педагогічного складу кафедри та цільове озброєння його необхідними знаннями й уміннями, навичками і практичним досвідом виховання студентів як справжніх лідерів. По-третє, призначення Концепції полягає й у загальному особистісному розвитку й соціалізації студентів, у формуванні й розвитку їх загальної і професійної культури. Важливо також навчити їх прийомам впливу на людей та ефективного міжособистісного спілкування з ними, розвитку організаторських та комунікативних умінь.

Діяльність кафедри і створюваного Центру лідерства, спрямована на розвиток лідерського потенціалу студентів, має сприяти підготовці надійного кадрового забезпечення процесів реформування в суспільно-політичній, соціально-економічній та духовно-культурній сферах українського суспільства. Вона ґрунтується на принципах громадянського суспільства, верховенства права і спрямовується на забезпечення високої конкурентоспроможності національної економіки, в тому числі системи освіти, на формування належної професійної і соціальної компетентності випускників вищої школи. Це стає вкрай важливим в умовах тієї надзвичайно й загрозливої складної кризової ситуації, в якій сьогодні опинилася Україна.

Цілі й загальна структура діяльності з реалізації Концепції, як і структура Центру лідерства, напрямки його діяльності та керівництво, затверджуються наказом ректора університету за погодженням з грантхолдером проекту та його національним координатором в Україні.

Виходячи з призначення Концепції та її завдань, основними цілями її науково-дослідної, організаційної та навчально-виховної діяльності постають:

по-перше, посилення ролі української вищої школи в імплементації державної політики з розвитку людських ресурсів як генератора

соціального прогресу шляхом ефективної та цілеспрямованої реалізації послуг з розвитку лідерського та організаційного потенціалу;

по-друге, чітке визначення суспільних потреб у кадрах лідерів та вимог, що висуваються щодо їх професійної і соціальної компетентності й розвитку їх професійно та соціально значущих особистісних рис і якостей, їх загальної і професійної культури;

по-третє, організація системної практичної педагогічної діяльності з навчання, виховання та особистісного розвитку нової генерації національної еліти і лідерів та їх психологічної готовності до реалізації своїх функцій;

по-четверте, проведення цілеспрямованих наукових досліджень, орієнтованих на формування засобів та способів педагогічного впливу на розвиток лідерського потенціалу студентів та всебічної системної перевірки їх ефективності в умовах навчально-виховного процесу та позааудиторної роботи;

по-п'яте, формування й забезпечення належного функціонування системи цілеспрямованого розвитку лідерських рис і якостей науково-педагогічного й керівного складу вищих навчальних закладів та прищеплення їм навичок виховного лідерського впливу на студентів;

по-шосте, формування інноваційної педагогічної системи з ефективною професійної підготовки й розвитку особистісних, насамперед лідерських рис і якостей студентів з тим, щоб вони дійсно відповідали високим вимогам до національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти.

Успішне досягнення визначених цілей має забезпечуватися за рахунок реалізації такої системної сукупності конкретних завдань з реалізації Концепції розвитку лідерського потенціалу при здійсненні навчально-виховного процесу в умовах інформаційного суспільства та інноваційного характеру процесів науково-технічного і соціального прогресу.

1. Проведення планомірних цілеспрямованих наукових досліджень у сфері філософії, психології і педагогіки лідерства та створення теоретичної і методологічної основи ефективного навчання і виховання лідерів для різних сфер національної економіки, науки, культури і освіти.

2. Розробка, впровадження і цільове використання тестових методик та іншого ефективного інструментарію для надійного виявлення лідерських якостей студентів, визначення їх характеру і рівня розвиненості й побудови індивідуальних траєкторій подальшого їх цільового розвитку.

3. Розробка і вдосконалення інноваційних педагогічних технологій, які б підвищували інтерес потенційних лідерів до знань і навчання взагалі й забезпечували розширення їх мотиваційної сфери та її спрямування на успішне оволодіння професійною і соціальною компетентністю, культурою, філософією, психологією й технологією управлінської діяльності.

4. Активне впровадження інноваційних педагогічних технологій у професійну діяльність й підвищення педагогічної майстерності науково-педагогічного складу університету через систему внутрішньовузівського підвищення кваліфікації, аспірантуру і докторантуру та інші форми роботи.

5. Забезпечення узгодженості й дієвості педагогічного впливу на студентів в процесі викладання навчальних дисциплін фундаментального, професійно орієнтованого, спеціального і соціально-гуманітарного циклів заради цілісного формування лідера як особистості і професіонала й оволодіння ним логіко-методологічними принципами лідерського впливу на людей.

6. Створення і використання системи активних зворотних зв'язків між кафедрою, Центром лідерства, випускниками та роботодавцями. Формування системи моніторингу професійної та управлінської діяльності випускників, їх професійних і кар'єрних досягнень з метою використання

їх досвіду та коригування використовуваних методів, засобів і педагогічних технологій, організації навчально-виховного процесу у цілому.

7. Участь у міжнародних наукових конференціях, насамперед в рамках проекту «ELITE» і запрошення партнерів на конференції, що організуються з ініціативи кафедри, з метою знайомства з передовими їх досягненнями у сфері цільової підготовки лідерських кадрів.

8. Організація публікації результатів як власних наукових досліджень науковців кафедри, так і досліджень партнерів по спільному міжнародному проекту, а також випускників і керівників-практиків, аналіз досвіду яких може бути корисним для теорії і практики підготовки лідерів і розвитку лідерського потенціалу студентів та інших учасників програми підготовки лідерів.

Впровадження цілей і положень Концепції в навчально-виховний процес кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами та Центру лідерства як її специфічного підрозділу має бути цілеспрямованим і водночас багатоаспектним. Його метою є практична реалізація наведених вище цілей і завдань відповідно до призначення Концепції й Центру лідерства, його функцій і партнерських обов'язків, які впливають з участі кафедри та університету в Міжнародному проекті «ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку».

Ця діяльність полягає, перш за все, у цілеспрямованому здійсненні планового навчально-виховного процесу з підготовки бакалаврів і магістрів зі спеціальності «Психологія» і магістрів за програмою отримання фахівцями другої вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та спеціалізацією «Педагогіка вищої школи». Крім того, кафедра бере також участь у викладанні цілої низки нормативних і варіативних дисциплін психолого-педагогічного та управлінського характеру для студентів всіх спеціальностей університету.

При цьому також перед педагогами ставиться завдання з виявлення і розвитку лідерського потенціалу студентів.

Важливою сферою діяльності кафедри з реалізації Концепції і практики розвитку лідерського потенціалу постає також система цільової психолого-педагогічної підготовки аспірантів. Їх знайомство з методикою викладання у вищій колі, з філософією і культурою педагогічної діяльності й низкою інших навчальних дисциплін також спрямоване не тільки на формування належної професійної компетентності, але також і на розвиток їх власного лідерського потенціалу та лідерського потенціалу їхніх майбутніх студентів.

Окремим важливим напрямком діяльності кафедри є перегляд цілей і змісту та активізація діяльності семінарів внутрішньоуніверситетської системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів. Йдеться, перш за все, про посилення її аспектів, пов'язаних з підвищенням як власного лідерського потенціалу викладачів, так і їх умінь і навичок формування та розвитку лідерських якостей студентів, прищеплення їм специфічної управлінської культури і культури лідерства.

Однак, на відміну від традиційних форм діяльності кафедри, навчально-виховний процес в Центрі лідерства спрямовується на виявлення серед студентів потенційних лідерів і на подальшу індивідуальну роботу з ними, метою якої і є додаткова спеціалізована управлінська підготовка і розвиток їх професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей, в першу чергу морально-вольових, розвиток їх відповідальності й орієнтація на майбутню професійну управлінську діяльність, на розвиток лідерського потенціалу.

Не випадково ще Карл Ясперс свого часу звертав увагу на той факт, що «в існуванні масового порядку всезагальна освіта наближається до вимог середньої людини. Духовність гине, поширюючись в масі, раціоналізація, доведена до грубої моментальної доступності розуму,

привносить у кожен сферу знання процес збіднення». Філософ підкреслював, що «з нівелюючим масовим порядком зникає той освічений прошарок, який на основі постійного навчання набув дисципліну думок і почуттів і здатний відгукуватися на духовні творіння» [108]. Ми ж вважаємо, і це є одним з основних положень Концепції, що обов'язково необхідно послідовно розширювати той освічений прошарок і підтягувати до рівня представника національної еліти буквально кожного студента, насамперед потенційних лідерів.

Отже, Концепція спрямована на виконання досить складного, однак вкрай важливого і відповідального завдання, яке полягає у відновленні на новій основі того освіченого прошарку, про який згадує філософ, але розуміючи його достатньо широко. Тому і зміст Концепції і діяльність кафедри та Центру лідерства з розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти, і її основні напрямки виходять за межі традиційної діяльності, характерної для переважної більшості кафедр вищих навчальних закладів. Відмінність полягає у системній додатковій підготовці лідерів, яка передбачає, по-перше, вивчення циклу управлінських дисциплін: від таких, як фундаментальні філософія управління, психологія управління, педагогіка управління до прикладних: етики управління, логіки управління й технології управління. Важлива роль надається культурі управління.

По-друге, істотна роль відводиться самостійній роботі студентів, для якої відбираються конкретні й реальні завдання. Так, вивчення матеріалу з підручників чи конспектів не може бути завданням, це просто мається на увазі. В самостійній роботі не використовуються і завдання типу підготовки рефератів або оглядів, пошуку в Інтернеті, створення презентацій тощо, які в окремих навчальних закладах є лише імітацією навчання. Концепція передбачає використання ділових та рольових ігор,

аналіз конкретних ситуацій та інші активні методи навчання, які не мають готових відповідей.

По-третє, важливим напрямком діяльності з розвитку лідерського потенціалу, здійснюваної кафедрою і Центром лідерства виступає розробка і впровадження справді інноваційних педагогічних технологій, надметою яких є формування інноваційного характеру мислення майбутніх лідерів, розвиток їх креативних здібностей і максимально можлива реалізація особистісного потенціалу кожного з них. Тільки так їх можна підготувати діяти у складних непередбачуваних ситуаціях, характерних для реального життя.

По-четверте, навчально-виховна діяльність кафедри і Центру лідерства виходить з того, що формування й розвиток мислення неможливі без навичок їх адекватного вираження в мовленні студентів, в характері їх міжособистісного спілкування. Як цілком справедливо стверджував Бертран Рассел, «мова має дві взаємопов'язані переваги: перша – те, що вона соціальна, в друга – що вона виступає для суспільства засобом вираження «думок», які в іншому разі залишилися б особистим надбанням» [116]. А лідерові мова необхідна ще й як основний інструментарій їхньої діяльності, інструментарій впливу на людей.

Ще одним важливим напрямком діяльності кафедри і Центру лідерства є координація досліджень з проблем лідерства з партнерами по проекту «ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку», зустрічі з їх представниками, обмін результатами роботи, підготовка і публікація спільних наукових статей, монографій тощо.

Теоретична і прикладна діяльність з розвитку лідерського потенціалу ґрунтується на цілісній системі принципів, яка виступає чіткою логіко-методологічною основою організації та здійснення цієї діяльності. Ці принципи виходять з основних положень загальної логіки людської діяльності та їх конкретизації відповідно до цілей і завдань, змісту і

характеру діяльності кафедри та Центру лідерства. Наведемо основні з цих принципів.

Принцип системності полягає у єдності цілей діяльності з розвитку лідерського потенціалу, застосовуваних для її здійснення шляхів, методів і засобів, а також суспільних вимог до професійної і соціальної компетентності та рівня розвитку особистісних рис і якостей майбутніх лідерів, на підготовку яких та розвиток їх лідерського потенціалу і спрямована ця діяльність. Отже, педагогічний вплив як джерело їх формування й розвитку також має бути системним, взаємоузгодженим і дійовим. Узгодженість слід розуміти не тільки між діями викладачів різних навчальних дисциплін, але й з життєвими цілями і цінностями самих студентів, їх прагненнями та інтересами.

Принцип цілісності полягає у сприйнятті кожного студента як цілісної особистості потенційного лідера в нерозривній єдності його природних і набутих рис і якостей, життєвих цілей і цінностей, мотивів і прагнень. Саме з урахуванням цих обставин обирається і потім реалізується індивідуальна траєкторія формування його професійної і соціальної компетентності, розвитку його лідерських якостей та управлінських здібностей.

Принцип розвитку виходить з положень загальної дидактики і теорії виховання й полягає у послідовному неухильному ускладненні цілей і змісту педагогічних впливів на особистість потенційного лідера та їх характеру на підставі урахування досягнутого ним на відповідний момент рівня засвоєння знань та умінь, оволодіння навичками навчально-пізнавальної діяльності і розвитку творчого мислення. Цей принцип передбачає постановку системи проміжних цілей, досягнення кожної з яких стає основою для прагнення до наступної, а загальна сукупність цих цілей визначає кінцеву мету підготовки і прищеплення лідерові умінь і глибокої внутрішньої потреби у постійному самонавчанні, самовихованні

й самовдосконаленні протягом всього активного трудового життя. Саме у такому разі не тільки зберігається, а й примножується їхній лідерський потенціал.

Принцип цілеспрямованості виступає логіко-методологічною основою всієї діяльності з розвитку лідерського потенціалу й полягає у її чіткому цілепокладанню й спрямуванні всіх планів, намірів і практичних дій на безумовне досягнення поставлених цілей. Це вимагає гармонійного поєднання стратегічних і поточних цілей з їх підпорядкуванням досягненню бажаних результатів. Крім того, цей принцип передбачає узгодження індивідуальних цілей потенційних лідерів з цілями кафедри, з цілями й потребами суспільства у цілому й спрямування підготовки студентів на готовність і уміння працювати заради досягнення цих цілей.

Принцип мотивованості виходить з того, що будь-який вид людської діяльності найбільш ефективно здійснюється за умови належної мотивації виконавців. Тому для успішної підготовки майбутніх лідерів та розвитку їх лідерського потенціалу постійно відбувається вивчення їх цілей, прагнень і мотивів. Самі ж педагогічні впливи, крім свого безпосереднього призначення, розраховуються й на активізацію мотивів та їх спрямування на досягнення поставлених цілей, на розширення мотиваційної сфери студентів.

Принцип прозорості полягає у відкритості діяльності з розвитку лідерського потенціалу, завдяки чому кожен студент може проявити свої лідерські якості, в тому числі на прикладі тих своїх однокурсників, які отримують додаткову спеціальну підготовку. Крім того, цей принцип стимулює змагальність між студентами, сприяє дотриманню об'єктивності в оцінці як досягнень потенційних лідерів, так і їх недоліків, прорахунків у навчанні й поведінці, допомагає обрати доцільні шляхи, засоби і способи їх ефективного виправлення та корекції свого навчання, діяльності й поведінки.

Принцип довіри виходить з сучасної парадигми бінарності навчально-виховного процесу і полягає у встановленні такого характеру взаємовідносин між педагогами і студентами, який не тільки сприяє ефективному розв'язанню спільних завдань, а й прищеплює майбутнім керівникам навички будувати свою діяльність на засадах довіри до своїх підлеглих, прихильників і послідовників. Зокрема, цей принцип допомагає керівникові-лідерів плідно використовувати надзвичайно ефективну управлінську технологію делегування повноважень.

Успіх практичної реалізації системи цих принципів має забезпечувати запропонована Концепція особистості лідера. Вона враховує як сучасні провідні світові тенденції управлінської освіти і формування лідерства, так і певні їх недоліки. Про останні, зокрема, відкрито пише Пітер Лоранж. На його переконання, «управління багатьма академічними закладами, особливо школами бізнесу, значною мірою здійснюється несистемно, інколи навіть з елементами імпровізації. Чому? Можливо, тому, що їх керівництво не повною мірою підготовлене до активного менеджменту, або тому, що таке управління часто суперечить цілям зацікавлених сторін» [111].

Отже, долати цей недолік, забезпечувати системний характер управління вищими навчальними закладами, в першу чергу процесами підготовки в них майбутніх керівників-лідерів також постає одним з надзвичайно важливих завдань в загальній системі діяльності з підготовки лідерів і розвитку лідерського потенціалу студентів. Успішний досвід цієї діяльності накопичений в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут». З його правильним і послідовним використанням ця система набуває певної цілісності й завершеності.

Безумовно, це завдання не виникає на порожньому місці, воно постає цілком природним розвитком тієї планомірної діяльності, яка традиційно має місце в університеті, як і у вищій школі України взагалі. У нас, на щастя, немає того хаосу, про який пишуть американські дослідники

проблем освіти й підготовки лідерів М. Кoen і Дж. Марч. За їх словами, «вважається, що кожний працівник університету приймає рішення самостійно. Викладачі вирішують, коли й чому вчити і чи вчити взагалі. Студенти вирішують, коли й чому вчитися і чи вчитися взагалі. За винятком стихійного узгодження рішень, відсутні як контроль, так і координація» [103].

Кафедра ж педагогіки і психології управління соціальними системами виходить з необхідності чіткого планування і реалізації не тільки навчально-виховного процесу, а й всієї своєї діяльності. Чільне місце в ній посідають контроль і координація. Вся організація і практичне здійснення діяльності кафедри і Центру лідерства орієнтуються на максимальне забезпечення відповідності підготовки кожного потенційного лідера тим вимогам, які висуває суспільство і відображенням яких виступає ця Концепція. Її сутність і зміст полягають в цілісній сукупності таких положень.

По-перше, потенційний лідер повинен отримати високу компетентність у сфері своєї майбутньої професійної діяльності й разом з тим на належному рівні опанувати навички й технологію управлінської діяльності, засвоїти принципи і положення її філософії та психології.

По-друге, він має сам бути моральною, порядною, висококультурною і відповідальною особистістю з багатим і розвиненим духовним світом, бути готовим прищеплювати ці якості своїм підлеглим, володіти ефективними прийомами міжособистісного спілкування і взаємодії з людьми, формування і дотримання сприятливого психологічного клімату.

По-третє, у своїй професійній та управлінській діяльності потенційний лідер має орієнтуватися на прагнення, цілі та інтереси людей, на збереження навколишнього природного середовища й на суспільну гармонію. Разом з тим, він має бути вимогливим і відповідальним і вимагати від підлеглих високої відповідальності за належне виконання своїх функцій та обов'язків.

По-четверте, він повинен розуміти, що у вищому навчальному закладі він отримав тільки базові знання, і в умовах прискорення науково-технічного прогресу йому доведеться постійно оновлювати свої знання, бути готовим до самонавчання, самовиховання і самовдосконалення.

По-п'яте, потенційному лідеру мають бути притаманні чіткі світоглядні позиції, широкий кругозір та ерудиція, професійна, правова і психологічна культура, що забезпечуватиме йому повагу підлеглих і його високий особистий авторитет та позитивний імідж організації, в якій він працює чи якою керує.

По-шосте, йому вкрай потрібні педагогічні знання й розвинені педагогічні навички та конфліктологічна компетентність, які необхідні для успішного навчання, перенавчання і виховання своїх підлеглих, для запобігання конфліктів й успішного їх подолання.

По-сьоме, важливою характеристикою лідера має бути його економічна компетентність, уміння обирати економічно й соціально доцільні варіанти діяльності, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності продукції і послуг своєї організації на внутрішньому і зовнішньому ринках.

По-восьме, йому мають бути притаманні розвинені креативні здібності та виразний інноваційний характер мислення, що сприятиме успішному подоланню складних проблемних ситуацій, в тому числі завдяки умілому використанню нестандартних дій і рішень і навіть імпровізації.

По-дев'яте, справжньому лідерові вкрай потрібні як розвинена інтуїція, так і уміння критично оцінювати свої рішення й дії, прислухатися до думок інших людей і довіряти їх експертним оцінкам. Та не забувати дякувати людям за їхні слухні поради й допомогу.

Уявляється цілком зрозумілим, що успішна практична реалізація такої Концепції вимагає системної й послідовної роботи з представниками всіх цільових груп, якими мають вважатися самі вищі навчальні заклади, їхні

студенти і викладачі, спеціально підготовлені фахівці-тренери, а також адміністративний персонал, клієнти й державні інституції, в тому числі їх лідери й персонал. Кожна з цих груп вимагає окремого підходу, хоча робота з ними здійснюється на загальних, спільних для всіх принципах.

Лідерство, як складний і навіть дещо таємничий феномен соціально-психологічної природи, відоме з давніх-давен. Однак в процесі суспільного розвитку і його зміст, і призначення зазнають поступових змін, зумовлених новими суспільними потребами і запитами. Особливо ці зміни стають необхідними на складних, зламних етапах розвитку того чи іншого соціуму, країни чи цивілізації у цілому. Ось чому сьогодні Україна потребує якісно нових лідерів, здатних допомогти країні вийти з глибокої кризи на стратегічний шлях сталого інноваційного розвитку.

В наш складний, динамічно мінливий час вкрай важливо, щоб лідер, де б і на якій посаді він не працював, був готовий спокійно й розважливо аналізувати будь-яку складну ситуацію, умів визначати множину можливих альтернатив її розв'язання та прогнозувати результати і наслідки реалізації кожної з них. Тільки на основі всебічного аналізу як безпосередніх результатів, так і віддалених наслідків, з урахуванням суспільно-політичних, соціально-економічних, правових, екологічних, психологічних і духовно-культурних аспектів він має обирати найбільш доцільний варіант дій. При цьому важливо, щоб він як справжній лідер був готовий нести особисту відповідальність перед сучасними і прийдешніми поколіннями, перед Богом, людьми і своєю совістю за прийняті рішення та їх можливі наслідки.

На успішне розв'язання завдань з підготовки саме таких лідерів і орієнтується діяльність кафедри і Центру лідерства з виявлення та розвитку лідерського потенціалу студента, з формування з них національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти. Тому ця діяльність ґрунтується на надійних логіко-методологічних основах, якими

постає детально розроблена і послідовно реалізована в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» Концепція формування національної гуманітарно-технічної еліти [88]. Досвід понад десятирічного її впровадження в практику навчально-виховного процесу, критично осмислений та збагачений аналізом його результатів, дає вагомі підстави сподіватися на досягнення належної ефективності й результативності діяльності з освітньої і професійної підготовки лідерів, яких потребує сучасне українське суспільство.

Концепція розвитку лідерського потенціалу є не просто продовженням, а подальшим розвитком попередньої концепції [88], збагаченим досвідом реалізації останньої. Вона конкретизує завдання освіти, концентруючи їх на формуванні професійної компетентності та розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців, забезпечення якості їх підготовки на рівні національної еліти, готової і здатної успішно вирішувати складні й відповідальні завдання соціально-економічного й духовно-культурного відродження України.

2.2 Особистісний розвиток студента як завдання педагогічної взаємодії

Криза світової освітньої системи, зумовлена тим, що традиційні мета, зміст і характер освіти перестали відповідати новим суспільним потребам та реаліям сьогодення, впливає й на цілі та сутність взаємодії між учнями та студентами, з одного боку й педагогами, з іншого. Необхідність пошуку шляхів і засобів розвитку лідерського потенціалу студента вимагає рішучого перегляду характеру цієї взаємодії. А це з неминучістю призводить до зміни освітньої парадигми, насамперед до відмови від традиційного характеру освіти, для якої характерними рисами були авторитаризм, уніфікація та жорстко структурована система цілей, змісту взаємодії та всього освітнього простору.

Більшість викладачів вищої школи, сповідуючи положення і принципи традиційної освіти, зосереджують увагу переважно на професійній підготовці майбутніх фахівців. Виховну ж діяльність вони вважають як щось бажане, але не обов'язкове. Тим більш, вони ще недостатньо займаються такими не менш важливими завданнями, як особистісний розвиток студента та його соціалізація. Між тим, допомогти студентові визначитися з життєвими цілями й цінностями, зі своїми інтересами, прагненнями й бажаннями – значить допомогти йому побудувати свою індивідуальну життєву траєкторію, чітко, послідовно й наполегливо втілювати у життя. В такому разі він дійсно отримує можливість для своєї творчої особистісної самореалізації. Це стає особливо важливим для потенційних лідерів. Адже для успішної реалізації ними свого лідерського потенціалу необхідно перш за все виявити його наявність, міру і характер його розвиненості та доцільні напрямки подальшого розвитку.

Це виявлення необхідне не тільки самому студентові, але й педагогові, оскільки тільки детальне вивчення ним студента, його цілей та інтересів, його здібностей і можливостей відкриває шлях для раціонального вибору засобів ефективного виховного впливу на нього. Не випадково видатний український педагог К. Д. Ушинський стверджував, що для того, щоб виховати учня у всіх відношеннях, необхідно знати його у всіх відношеннях.

Виявлення і наступний цілеспрямований розвиток лідерського потенціалу студента являє собою надзвичайно важливе й цікаве, але водночас і достатньо складне та відповідальне завдання педагогіки вищої школи. Його важливість та істотна складність зумовлюють необхідність системного підходу до вибору шляхів, засобів і способів ефективного розв'язання цього завдання відповідно до суспільних вимог та очікувань. Системний підхід передбачає використання всього спектру засобів педагогічного впливу на студента з метою належного його виховання як особистості та справжнього лідера.

Як досить слушно зазначає В. М. Шевченко, «виховання особистості пов'язане з формуванням у неї своєї точки зору, самостійної позиції відносно сенсу свого власного існування, значущості тих знань, які вона отримує в процесі освіти». Вчений підкреслює, що «вчитися означає – вчитися стати людиною, тобто особистістю, здатною розуміти цілі й завдання суспільства, в якому вона живе, знаходити у цьому житті своє місце, бачити шляхи та можливості своєї свідомої участі у житті своєї країни» [95, с. 514]. Уявляється, що викладені міркування повною мірою відповідають особливостям підготовки студента до виконання його професійної і суспільної ролі та його призначення. А відтак вони можуть розглядатися як своєрідний орієнтир в системі завдань педагогічної взаємодії викладача і студента.

Така взаємодія цілком вкладається в положення і принципи сучасної парадигми бінарного, або суб'єкт-суб'єктного характеру навчально-виховного процесу, коли викладач і студент розглядаються як рівноправні його суб'єкти. В умовах демократизації суспільного життя й широкої інформатизації всіх його сфер викладач вищої школи значною мірою втрачає функцію основного носія професійних знань. Натомість істотно зростає його роль тьютора, вихователя, особистості, чия діяльність спрямована на всебічний розвиток особистості його студента. Іншими словами, не менш важливим, ніж суто професійна підготовка майбутнього фахівця, завданням педагога виступає формування світоглядних позицій студента, допомога в оволодінні логіко-методологічними основами та принципами ефективного здійснення ним професійної діяльності. Іншими словами, в процесі взаємодії педагог повинен допомогти студентові оволодіти філософією життя і філософією професійної діяльності.

За словами видатного американського філософа і педагога Джона Дьюї, якщо ми готові побачити освіту як процес формування відношення, емоційного і розумного, до природи та іншої людини, всю філософію можна вважати загальною теорією освіти. Не можна не погодитися з тим, що саме тільки філософський підхід дозволяє використовувати різні теорії

для пояснення і природних, і соціальних явищ, в тому числі сутності людини та її розвитку. В межах будь-якої однієї теорії неможливо пізнати й описати таку понадскладну систему, якою виступає людина. Адже часто вона й сама себе не розуміє.

Як слушно стверджує один з авторитетних фахівців з філософської антропології В. Г. Табачковський, «сучасне природознавство відмовляється від ідеалу наукового пізнання як безперервного лінійного сходження до деякої недосяжної, але потенційно існуючої абсолютної істини. Там, де на роль істинної могла претендувати лише одна теорія, яка начебто мала привілейований доступ до субстантивної основи світу, – з'являється множина теорій та відповідних їм дискурсивних практик» [91, с. 153]. Отже, важливим завданням педагога постає необхідність прищепити студентам чітке розуміння складності й неоднозначності світу взагалі й між людських взаємовідносин зокрема. А це вимагає постійного самонавчання й вивчення інших людей.

Уявляється цілком зрозумілим, що успішне виконання цих завдань стає можливим лише в умовах чітко продуманої системи педагогічної взаємодії. Адже відомо, що виховати особистість може тільки справжня Особистість. Тому педагог повинен мати чіткі власні світоглядні позиції, своє світобачення і світорозуміння, свої моральнісні принципи і переконання, систему життєвих цілей і цінностей. І в такому разі ці властиві йому особливості разом з його високим професіоналізмом, загальною і професійною культурою постають надзвичайно важливим інструментарієм переконливого педагогічного впливу на студентів в процесі його спілкування і взаємодії з ними.

Належне формування й розвиток лідерського потенціалу студента як справжнього представника національної гуманітарно-технічної еліти можливе лише за умови системного розв'язання цілісної сукупності завдань навчально-виховного процесу. Добре відомо, що цю сукупність узагальнено можна звести до навчання, виховання, особистісного розвитку та соціалізації студента як майбутнього фахівця-лідера. Успішне

розв'язання цих завдань вимагає чіткого бачення і розуміння кожним викладачем своєї високої і вкрай відповідальної суспільної місії та його прагнення максимальною мірою виконувати її в процесі цілеспрямованої педагогічної взаємодії зі студентом.

Практика ж освітньої діяльності переконливо свідчить, що, на жаль, далеко не кожен викладач вищої школи прагне дійсно системно виконувати зазначені завдання освіти, а дехто з них часто навіть недостатньо чітко розуміє сенс і сутність цих завдань, шляхи і засоби ефективного їх розв'язання. В першу чергу це стосується викладачів вищих навчальних закладів інженерного профілю, які є фахівцями у сфері своїх навчальних дисциплін, але не мають базової психолого-педагогічної підготовки. Однак саме їм вкрай важливо так організовувати свою педагогічну взаємодію зі своїми студентами, щоб в процесі цієї взаємодії цілеспрямовано забезпечувалось формування не лише професійної, а й належної соціальної компетентності майбутніх фахівців.

Разом з цим вкрай необхідно забезпечити їх особистісний розвиток. Він має включати чіткі світоглядні позиції, оволодіння методологією професійної діяльності, високий рівень загальної і професійної культури, а також розвинені лідерські, професійно та соціально значущі особистісні риси і якості. Адже саме цим фахівцям доведеться визначати цілі, шляхи і напрямки науково-технічного і соціального прогресу. А від їх визначення та реалізації може істотно залежати доля і сама можливість існування людської цивілізації.

Розвиток науки, техніки і технології разом із зумовленими цим розвитком можливостями полегшення умов праці, істотного підвищення її продуктивності та відповідного постійного зростання передумов все більш повно задовольняти індивідуальні й суспільні потреби людей створили в суспільній свідомості справжню ілюзію прогресу. Водночас недостатньо чітко, на наш погляд, а то і взагалі однобічно оцінюються ті серйозні загрози і небезпеки, які несе з собою розвиток науки і техніки. Безумовно, було б безглуздо заперечувати, що цей розвиток дійсно забезпечує

зазначені переваги і поступове покращення умов індивідуального і суспільного буття людини, звільняє її від важких, шкідливих та небезпечних видів праці.

Однак людство, на жаль, сьогодні, створюючи ті чи інші артефакти, розробляючи та застосовуючи нові технології, ще так і не навчилося гарантувати використання виключно позитивних їх можливостей. В результаті вся накопичена сукупність артефактів фактично перетворилася на так звану «другу природу», специфічне штучне утворення, яке отримало назву техносфери. Розвиваючись і функціонуючи за власними закономірностями, техносфера вже фактично вийшла з-під контролю людини, яка її створила, і часто серйозно загрожує її життю і здоров'ю.

Дійсно функціонування техносфери пов'язане з різними негативними впливами на природу й на саму людину й навіть на стиль і характер її мислення. Відчутний вплив вона здійснює також на життєві цілі й цінності людей, на їхній духовний світ і різні сфери суспільного життя. Вплив її відчувається навіть на змісті й характері освіти, де набув істотного поширення технократичний тип мислення. Він веде до безвідповідальності і бездуховності, до нехтування проявами доброти, людяності й теплоти у спілкуванні та взаємовідносинах між людьми взагалі.

Успішне подолання цих негативних явищ вимагає прищеплення самим викладачам високої загальної і професійної педагогічної культури, уміння так організовувати педагогічну взаємодію зі студентами, щоб вона активно сприяла їх особистісному розвитку як професіоналів, лідерів і справжніх представників національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти. Така взаємодія має максимально мобілізувати увесь інтелектуальний, емоційний і моральнісний потенціал викладача з метою забезпечення належного позитивного впливу його особистості на студента. Цей вплив має бути здатним пробуджувати інтерес студента не тільки до процесу навчання й отримуваних знань, але й до рівня їх соціальної значущості, як і усвідомлення соціальної значущості майбутньої професії та професійної діяльності студента.

Без такого усвідомлення досить проблематично забезпечити особистісний розвиток студента відповідно до суспільних очікувань, важко розкрити його справжній лідерський потенціал. А без його виявлення і розкриття не може навіть йти мови про розвиток цього потенціалу та його реалізацію в процесі суспільної практики. Більш того, завдяки глибокому усвідомленню студентом соціальної значущості своєї майбутньої професійної діяльності стає можливим прищеплення йому відчуття особистої відповідальності за якість і ефективність цієї діяльності, сформувані його моральнісні принципи і переконання, досягти неухильного дотримання їх вимог в його діяльності й поведінці, в характері його спілкування та взаємодії з іншими людьми.

При цьому вкрай важливо, процес щоб педагогічної взаємодії викладача і студента не обмежувався лише формальним спілкуванням під час аудиторних занять. Не менш важливою і набагато ефективнішою постає їхня взаємодія в позааудиторному спілкуванні. Саме там викладач має змогу продемонструвати багатство свого духовного світу, свою ерудицію і кругозір, свою загальну і професійну культуру. В решті решт, в процесі позааудиторної педагогічної взаємодії він ненав'язливо демонструє свої чіткі життєво ціннісні позиції, своє ставлення до студентів та до своєї педагогічної діяльності.

По суті, саме в таких ситуаціях повною мірою реалізується бінарний принцип сучасного освітнього процесі, в якому студент і викладач виступають рівноправними його учасниками. Саме тут педагог отримує реальну можливість глибше познайомитися зі студентом, з його індивідуальними особливостями, його поглядами й переконаннями, життєвими цілями й цінностями. А як свого часу вказував видатний український педагог К. Д. Ушинський, для того, щоб виховати учня у всіх відношеннях, необхідно взяти його у всіх відношеннях.

Це знання особливо є необхідним в системі формування гуманітарно-технічної та управлінської еліти, цільової підготовки інженерів керівників як професіоналів високого рівня і справжніх лідерів. Тому зовсім не

випадково О. Г. Романовський особливо підкреслює той факт, що «педагогічна система професійної підготовки інженера-керівника передбачає як найважливішу складову процесу й змісту цієї підготовки його виховання, формування всебічно розвиненої особистості, що цілком свідомо сповідає і дотримується у всій своїй діяльності морально-етичних принципів, духовних і культурних ціннісних орієнтацій, що ґрунтуються на загальнолюдській моралі» [79, с. 112]. Сьогодні ця вимога необхідна і для розвитку лідерського потенціалу фахівця.

Належним чином організована й цілеспрямована педагогічна взаємодія виступає визначальним чинником і водночас основним засобом і середовищем особистісного розвитку студента. Для системи інженерної освіти ця взаємодія є ще й важливим інструментом подолання технократичного мислення студентів, притаманного переважній більшості майбутніх фахівців. Це подолання постає вкрай необхідним в умовах системних технологічних і соціально-культурних трансформацій та усвідомлення небезпеки так званого машинного фетишизму.

Проблема технократизму і машинного (а сьогодні – ще й інформаційного) фетишизму виявляється тісно пов'язаною з важливими освітніми, науковими і практичними завданнями сучасності. Цей зв'язок полягає в гострій необхідності пошуку ефективних шляхів, способів і засобів нейтралізації тих загроз та інших негативних впливів, які містить розвиток техніки, при збереженні досягнутого людством рівня комфорту. Для наукових завдань успішне розв'язання проблеми дозволило б віднайти ефективні шляхи природозаощадливого розвитку техносфери. Для практики, зокрема, освітньої, дослідження проблеми може бути використане шляхом спрямування його результатів на виховання відповідальної людини з багатим і розвиненим духовним світом. А саме ці риси і якості виступають сьогодні атрибутивними ознаками лідера. Тому їх розвиток слід розглядати як важливий елемент розвитку лідерського потенціалу кожного випускника вищої школи, оскільки бездуховна людина в принципі не може бути лідером, не може привертати людей до

себе і вести їх за собою. Її обмеженість контрастує з суспільними очікуваннями, з життєвими цілями та цінностями людей з її оточення.

Більш того, бездуховність людини, що претендує на роль лідера в певній соціальній спільноті, відверте порушення нею моральнісних норм і принципів в умовах її сильного впливу на людей здатне перетворювати цю спільноту на злочинне угруповання. Хоча зовні її представники можуть демонструвати той чи інший рівень культури, проголошувати правильні гасла, але в дійсності вони руйнують духовність, нехтують долею прийдешніх поколінь, можливостями та умовами їх життя й діяльності.

Важливість та актуальність проблеми розвитку духовності привертає до неї істотну увагу багатьох відомих дослідників – як філософів і психологів, так і педагогів та соціологів, екологів і фахівців з управління соціальними системами. Прикладом можуть слугувати роботи Е. Аггаці, В. Андрущенка, О. Бондара, Л. Губерського, А. Єрмоленко, Г. Йонаса, В. Кременя, С. Кримського, К. Ясперса та інших. Так, С. Кримський пише, що «духовність дає змогу особистості обертати засвоєння зовнішнього світу на шлях до самого себе. А цей шлях є найдовшою дорогою, яку проходить особа в житті». Філософ наголошує, що «для індивідуума – це біографія протистояння небуттю, пошук найвищих цінностей, що намагнічують душу вічністю. Для нації – це історія власної присутності у світі, що дає змогу крізь національне прозирати універсальне, тобто переломлювати загальнолюдський досвід у національну іпостась буття» [38, с. 9]. На наше переконання це надзвичайно важлива думка, оскільки сьогодні українське суспільство гостро потребує авторитетних лідерів, здатних висунути привабливу національну ідею, яка б мобілізувала народ на рішучу трансформацію кризи, яку ми переживаємо, в двигун її подолання та рішучого виходу на магістральний шлях загально цивілізаційного розвитку.

Вважаємо досить показовим, як С. П. Мовчан та О. К. Чаплигін звертають увагу на «всезростаючий зворотний вплив на людину техніки: у міру розвитку останньої сама людина стає схожою на свій витвір – на машину. У своїх діях і характері життєдіяльності вона автоматично відтворює логіку функціонування і розвитку оточуючого технічного середовища». Вчені підкреслюють, що «для «технологічної» людини характерним є позбавлення від високої духовності, любові, глибоких переживань і почуттів, які підмінюються механічними реакціями і набором щоденно повторюваних функцій, подібно до того, як це здійснює робот». Але ж людина не є роботом і не хоче бути ним. Вона у переважній більшості випадків прагне бути всебічно розвиненою особистістю з відчуттям краси світу і повноти життя.

Їй вкрай необхідні любов і дружба, «розкіш людського спілкування», як писав А. де Сент-Екзюпері. Людина може помилятися й виправляти помилки, пізнавати світ не тільки раціонально, а й емоційно, відчуваючи радість пізнання і того, що вона стає мудрішою Їй важливо як проявляти свої природні лідерські якості в одних обставинах, так і підкорятися якомусь лідерові в інших. Вона не хоче діяти за одним і тим, заздалегідь заданим алгоритмом, хоча це б значною мірою спрощувало її життя. Але людині хочеться не спрощення, а розмаїття життєвих проявів. А розвиток технократичного мислення все відчутніше підштовхує її до роботоподібності у своїх діях і поведінці. Ось чому надмірна раціональність здатна придушувати у неї людяність, добро, справедливість.

Активний пошук ефективного подолання цієї подібності людини роботу, відновлення людяності у взаємовідносинах, виховання молоді та формування й розвитку її духовності відображають глибокі й важливі дослідження таких філософів педагогів і психологів, В. Андрущенко, І. Бех, С. Гончаренко, І. Зязюн, Л. Нечепоренко, Н. Ничкало, І. Прокопенко,

О. Романовський, С. Сисоєва, О. Чаплигін, Г. Шевченко та багатьох інших відомих представників педагогічної теорії та освітньої практики.

Уявляється цілком очевидним, що плідною може бути тільки взаємодія між викладачем і студентами, яка орієнтована на сучасну парадигму освіти. А вона, у свою чергу, має ґрунтуватися на положеннях гуманістичної психології К. Роджерса. Саме тому відомі дослідники проблем сучасної філософії освіти Е. Н. Гусинський та Ю. Й. Турчанінова підкреслюють, що «гуманістична психологія і породжена нею педагогіка визнають єдино ефективним способом освітньої взаємодії такий, при якому всі її учасники, юні й дорослі, можуть вести себе природно, приймати інших людей і розраховувати на прийняття, прагнути до взаєморозуміння та узгоджувати свої позиції шляхом діалогу». Вчені стверджують при цьому, що «єдино ефективним методом управління учінням тут визнається «фасилітація» (від англ. «facilitate» – полегшувати, сприяти) – стимуляція і вивільнення одночасно, вчитель, який повною мірою використовує таку практику, називається *фасилітатором*» [16, с. 200].

Можна впевнено говорити про можливість успішного застосування ідей фасилітації і в педагогіці вищої школи. Вона робить педагогічну взаємодію ще більш природною, створює обстановку прийняття і довіри, дає можливість викладачеві подивитися в очі кожному студентові й так будувати навчально-виховний процес, щоб кожен з них вважав, що викладач веде діалог саме з ним. Теоретичні дослідження і практичне використання цих ідей у формі діалогової лекції висвітлено в роботі [68]. Системне цілеспрямоване застосування діалогу дозволяє не лише успішно вирішувати безпосередні завдання з вивчення певної теми навчальної дисципліни, а й сприяти особистісному розвитку студента, розвитку його загальної і професійної культури й комунікативної компетенції.

Однак для цього викладач повинен і досконально знати свою дисципліну та методику її викладання, і володіти миттєвою реакцією на

зміну ситуації та бути готовим до імпровізації. Фасилітація полегшує сприйняття, розуміння й засвоєння навчального матеріалу студентами, однак водночас висуває високі вимоги до педагога, до його особистісних рис і якостей, до професійної та специфічно педагогічної компетентності. Адже саме вони стають визначальною передумовою можливості організації плідної й ефективної його взаємодії зі студентами, передумовою успішного досягнення цілей освіти.

Особистісному розвитку студента в процесі педагогічної взаємодії, в тому числі й розвитку його лідерського потенціалу, активно сприяють такі риси та особливості гуманістичної педагогіки Роджерса. По-перше, глибока повага викладача до студента й визнання ним права студента на свою думку, бачення в ньому індивідуальності й неповторної особистості. По-друге, його готовність та уміння вести дискусію, розуміючи аргументи студента й володіючи прийомами і методами переконуючого впливу. По-третє, постійний пошук можливостей стимулюючої взаємодії й водночас розуміння того, що неможливо заздалегідь знати, як саме ця взаємодія впливатиме на особистість конкретного студента.

Як стверджують Е. Н. Гусинський і Ю. Й. Турчанінова, «в гуманістичній педагогіці немає жорстких і визначених рецептів «правильної» взаємодії, але вона стимулює творчий підхід, рішуче відкидаючи моделі поведінки, в яких все заздалегідь жорстко сплановано і не припускає імпровізації. Вона заохочує прагнення сміливо йти назустріч випадковості, характер якої визначається унікальністю ситуації, що складається тут і тепер» [16, с. 200-201].

Ми впевнені, що творчий підхід викладача до виконання своїх функцій при здійсненні ним освітнього процесу, його здатність до імпровізації активно сприяє також і розвитку креативних здібностей самого студента як важливого складника його особистісного розвитку. Адже для майбутнього лідера уміння швидко «переналаштовуватися» на

нову, несподівано виникаючу ситуацію стає в умовах сьогодення чи не визначальною ознакою міри і характеру розвитку його потенціалу та здатності належним чином його використовувати в своїй професійній діяльності та в практиці цілеспрямованого впливу не тільки на своїх прихильників і послідовників, а й на опонентів. Дійсно, його ефективні й на перший погляд неочікувані рішення й дії справляють враження на людей, часто збільшуючи коло його прихильників.

Таким чином, педагогічна взаємодія відіграє виключно важливу роль як чинник не тільки формування високого професіоналізму майбутніх фахівців, а й їх належного особистісного розвитку. Вона виявляється особливо необхідною для виявлення потенційних лідерів та організації цілеспрямованого розвитку їх лідерського потенціалу й готовності до виконання місії лідера.

2.3 Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету

Реалії сучасного життя вимагають, щоб буквально кожному фахівцеві був притаманний такий характер мислення, який би забезпечувало системність, стратегічність та інноваційний характер його професійних умінь [89, с. 13-15]. Однак для формування такого мислення у студентів вищих навчальних закладів інженерного профілю необхідно в першу чергу прищепити його викладачам технічних університетів, істотно підвищити рівень їх психологічної культури і педагогічної майстерності.

Зв'язок цієї проблеми з найважливішими науковими та практичними задачами безпосередньо впливає з актуальної потреби в підготовці всебічно орієнтованих інженерів, технологів, економістів, які мали б фундаментальну освіту, широке світобачення, розвинуті творчі навички,

добру економічну, екологічну та соціально-гуманітарну підготовку. Для успішного вирішення цього завдання необхідні справжні викладачі-лідери.

Аналіз стану і змісту актуальних досліджень і публікацій з порушеної проблеми переконливо свідчить про актуальність зазначеної проблематики, про активний пошук засобів і технологій формування нової гуманітарно-технічної національної еліти. Так, вдосконалення професійної підготовки управлінців-лідерів відзначали в своїх працях В. Берека, Л. Ващенко, Д. Галіцина, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, Г. Єльнікова, С. Заветний, Л. Калініна, Л. Карамушка, Н. Клокар, Л. Кравченко, В. Кремень, С. Крисюк, В. Луговий, В. Майборода, В. Маслов, О. Мельников, П. Надолішній, Н. Нижник, В. Олійник, В. Олуйко, С. Пазиніч, А. Пахарєв, М. Пірен, О. Пономарьов, Д. Прасол, Н. Протасова, В. Ребкало, О. Романовський, М. Рудакевич, Т. Сорочан, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та інші. Особистісні аспекти лідерства розглядають О. Воронова, Н. Гончаренко, О. Ковальов, А. Свенцицький, У. Бенніс, О. Кріштановська, Р. Міллс, Х. Ортега-і-Гассет, В. Парето та інші. Психологічні особливості ролі лідера в організації розглядали Б. Кретов, Р. Кричевський, Б. Паригін, К. Аргініс, Дж. Берне, Дж. Коггер, Р. Таннебаум, У. Уїнні, Р. Янг та ін.; наукові підходи про взаємовідносини лідера в групі та динаміку лідерства розглядали Є. Белбін, С. Бондер, Д. Водуєл, Дж. Фолс, Г. Келлі, Дж. Марч, Т. Ньюком, Г. Саймон, Дж. Тібо та інші. В той же час недостатньо дослідженою залишається проблема ролі лідерського потенціалу викладача у формуванні конкурентоспроможного фахівця в умовах технічних вишів. Тому мета цього дослідження полягає в аналізі можливостей розкриття цієї проблеми.

Завдання дослідження полягає, по-перше, у висвітленні понять «освітнє лідерство», «лідерський потенціал» та «педагогічна культура», по друге – в розкритті основних положень концепції, цілей, завдань, принципів Центру лідерства Національного технічного університету

«Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»). Слід зазначити, що матеріал цього розділу спочатку було опубліковано в роботі [13].

У світлі зростання значення освіти для забезпечення суспільного прогресу актуалізується увага науковців і практиків до розроблення теорії освітнього лідерства. Актуальність освітнього лідерства термінується переходом при розробленні та реалізації сучасної державної політики у сфері освіти принципу «Сучасне суспільства – це майбутнє освіти» (який відводить в освіті лише роль пасивного виконавця суспільних потреб, за своєю суттю, не може забезпечити випереджальної ролі освіти у суспільному розвитку) до принципу «Сучасне освіти – це майбутнє суспільства» (який наділяє освіту функцією формування майбутнього суспільства). Політична воля, стратегічне планування і тактична готовність держави для надання освітній сфері пріоритетного й елітного характеру – передумови для такого переходу. Фундаментом останнього є освітнє лідерство. Це нова управлінська парадигма, яка є орієнтиром і механізмом для здійсненні реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій. Освітнє лідерство, як пише О. Аарна, слід розглядати у таких трьох взаємопов'язаних аспектах:

- лідерство в освіті (діяльність керівників, викладачів, студентів / учнів та, як результат, освітніх закладів-лідерів);
- лідерство для освіти (діяльність батьків, науковців, роботодавців та інших стейкхолдерів задля розвитку освіти);
- лідерство освіти (діяльність держави(державна політика) щодо забезпечення пріоритетного розвитку освітньої сфери).

На основі вищезазначеного стверджуємо, що, як зазначається в Енциклопедії освіти, «лідер в освіті – це особа чи інституція, яка здійснює діяльність у сфері освіти, спрямовану на її розвиток, а досягнення і результати цієї діяльності є дороговказом для інших» [23, с. 454].

Освітнє лідерство – це критична умова для подальшого прогресивного поступу Українського суспільства. «Вирощування лідерства» на всіх рівнях освітніх організацій – саме таке завдання стоїть і потребує вирішення для забезпечення прогресивного розвитку освіти і, як результат цього, всього суспільства.

Лідерський потенціал в узагальненому виді розглядається як можливість і готовність індивіду до ефективної лідерської поведінки. На думку М. Кирсанова, лідерський потенціал – це соціально-психологічна характеристика особи, що відображає і ситуаційно обумовлює здатність індивіду до успішного здійснення лідерства.

І. Дригіна під поняттям «лідерський потенціал» розуміє якісну характеристику особи, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного відношення, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності, можливостей, ціннісного відношення засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при сумісному вирішенні завдання в різних областях життєдіяльності.

Виходячи з сутнісних характеристик лідерського потенціалу, в його структурі виділяють таку систему базових компонентів.

По-перше, когнітивний компонент особистості лідера, який включає його Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд; когнітивний компонент включає також образ (імідж) керівника як організаційного лідера у сприйнятті його прихильників і послідовників;

По-друге, компетентнісний компонент лідера включає комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей, які забезпечують ефективність здійснення керівником лідерських функцій;

По-третє, поведінковий компонент включає психологічну готовність і здатність здійснювати системну поведінку [22].

Нові тенденції в освіті, поява нової парадигми освітнього лідерства та те, що базовими компонентами лідерського потенціалу є компетентнісний та поведінковий компоненти лідера, що включає комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей стимулювали інтерес до дослідження педагогічної діяльності, її зв'язок з лідерським потенціалом. Відома російська дослідниця О. Бондаревська пропонує розглядати педагогічну культуру як частину загальнолюдської культури, що має своїм змістом світовий педагогічний досвід як зміну культурних епох і відповідних педагогічних цивілізацій, як історію педагогічної науки і практики, як зміну освітніх парадигм. Особливістю педагогічної культури є те, що її об'єктом, метою і результатом є особистість, її освіта, виховання та розвиток. Це накладає особливий відбиток на педагогічну діяльність і вимагає спеціальних зусиль щодо формування культури цієї діяльності. Педагогічна культура - складний соціально-педагогічний феномен, який слід розглядати як інтегровану єдність певних структурних компонентів особистості, що гармонійно поєднуються між собою: наукового світогляду і наукових знань, ерудиції, духовного багатства, особливих особистісних якостей (гуманізму, справедливості, вимогливої доброти, толерантності, тактовності, прагнення до самовдосконалення), культури педагогічного мислення, психолого-педагогічної і методичної підготовки, досконалого володіння педагогічною технікою, позитивного педагогічного іміджу, зовнішньої естетичної привабливості. Викладач вузу має досконало володіти педагогічною культурою, адже за висловом А. Дистервега "як ніхто не може дати іншому того, що не має сам, так не може розвивати, виховувати і навчати той, хто сам не розвинений, не вихований, не освічений". Тому ще 1639 року в Сорбонні у Великій хартії університетів, сформованій з

метою їх об'єднання, було проголошено, що вища школа є інститутом відтворення і передачі культури. Оскільки основою педагогічної діяльності є організація взаємодії між педагогом і вихованцем, то однією з найважливіших умов забезпечення її ефективності є розвинена комунікативна культура (культура спілкування). Так К. Левітан стверджував: «В основі культури педагогічного спілкування знаходиться загальна і педагогічна культура особистості - це рівень її розвитку, котрий виявляється у системі потреб, соціальних якостей, стилю діяльності і поведінки».

Важливий акцент в аналізі проблеми педагогічної взаємодії слід зробити на розвитку особистісних якостей як педагога так і вихованця, формуванні потреби в їх особистісному зростанні і самовдосконаленні, на що звернула увагу С. Батракова: «На основі культури в педагогічному спілкуванні повинно відбуватися творіння, "вираження" нового змісту, перетворення особистості і учителя і учня. Спілкування педагога з учнями розглядається як умова, суттєвий чинник організації педагогічного процесу, управління діяльністю, коли предметом вивчення постають соціально-психологічні, соціально-моральні "координати" спілкування, його емоційно-психологічні характеристики» [59]. Отже, педагогічна культура викладача ВНЗ є джерелом вияву його наукової і загальної ерудиції, педагогічної майстерності, культури мовлення і спілкування, духовного багатства, проявом його творчої індивідуальності як віддзеркалення результату постійного самовдосконалення і саморозвитку. На наш погляд, педагогічна культура є гармонією культури творчих знань, творчої дії, почуттів і спілкування, що є необхідною складовою прояву лідерського потенціалу у викладача технічного університету.

Саме в педагогічній культурі, як пишуть С. Завєтний та його співавтори, «теоретичні закономірності процесу спеціально організованого цілеспрямованого впливу на духовний світ студента, його

інтелектуальну та емоційну сфери ніби зливаються з щирим прагненням педагога активно сприяти максимальній особистісній і фаховій самореалізації, досягненню життєвого успіху і щастя його вихованців» [41, с. 96]. Це прагнення уявляється особливо необхідним, коли йдеться про організацію цільової підготовки і розвитку лідерів.

Дослідження уточнюють та доповнюють різні аспекти цього взаємозв'язку. Так, Д. Гоулмен, вивчаючи секрети ефективного лідерства, здійснив аналіз 200 успішних компаній та їх лідерів. Результати були цікавими і дещо несподіваними: емоціональні здібності лідерів вдвічі перевищували інтелектуальні; а чим вище була посада лідера, тим збільшувалась важливість емоційних здібностей для досягнення успіху. Це означає: щоб бути лідером, необхідно вміти розуміти і контролювати свої та чужі емоції, виявляти оптимізм, ентузіазм та відданість справі, формувати ділові відносини з людьми. [50, с. 289-291]. Це дає змогу ще раз звернути увагу на розвиток освітнього лідерства в умовах вузу, а саме, в умовах Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»).

В вересні 2015 року на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» в рамках спільного Міжнародного проекту «ELITE» - «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку» в межах програми TEMPUS був створений Центр лідерства .

Його призначенням виступають розробка теоретичних засад, методологічних принципів і практичних засобів та рекомендацій з підготовки не тільки керівників вищих навчальних закладів, але й викладачів та студентів технічного університету, яким притаманні лідерські якості з метою їх подальшого цілеспрямованого розвитку й підготовки до ефективної освітньої та професійної діяльності.

Організація і практичне здійснення діяльності Центру орієнтуються на максимальне забезпечення відповідності підготовки кожного потенційного лідера ВНЗ тим вимогам, які висуває суспільство і відображенням яких виступає концепція Центру лідерства. Її сутність полягає у таких положеннях.

По-перше, майбутній лідер вищого технічного навчального закладу повинен отримати високу компетентність у сфері своєї майбутньої професійної діяльності й разом з тим опанувати навички й технологію управлінської діяльності, її філософію і психологію [20].

По-друге, він має сам бути моральною, порядною, висококультурною і відповідальною особистістю з багатим духовним світом, бути готовим прищеплювати ці якості своїм підлеглим, володіти ефективними прийомами міжособистісного спілкування та впливу, формування і дотримання сприятливого психологічного клімату.

По-третє, у своїй професійній та управлінській діяльності потенційний лідер має орієнтуватися на прагнення, цілі й інтереси людей, на збереження навколишнього природного середовища й на суспільну гармонію. Разом з тим, він має бути вимогливим і відповідальним і вимагати від підлеглих високої відповідальності за належне виконання своїх обов'язків.

По-четверте, він повинен розуміти, що у Центрі лідерства він отримав тільки базові знання, і в умовах прискорення науково-технічного прогресу йому доведеться постійно оновлювати свої знання, бути готовим до самонавчання, самовиховання і самовдосконалення.

По-п'яте, потенційному лідеру мають бути притаманні чіткі світоглядні позиції, широкий кругозір та ерудиція, професійна, правова і психологічна культура, що забезпечуватиме повагу студентів та викладачів і його високий особистий авторитет у них, позитивний імідж університету.

По-шосте, йому вкрай потрібні педагогічні знання й розвинені педагогічні навички й конфліктологічна компетентність, які необхідні для успішного навчання, перенавчання і виховання своїх підлеглих, для запобігання конфліктів й успішного їх подолання.

По-сьоме, важливою характеристикою лідера має бути його економічна компетентність, уміння обирати економічно й соціально доцільні варіанти діяльності, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності вишу, в якому він працює.

По-восьме, йому мають бути притаманні розвинені креативні здібності та виразний інноваційний характер мислення, що сприятиме успішному подоланню складних проблемних ситуацій, які виникають в освітній діяльності вищого технічного навчального заклад, в тому числі й завдяки умілому використанню нестандартних дій і рішень.

По-дев'яте, справжньому лідерові вкрай потрібні як розвинена інтуїція, так і уміння критично оцінювати свої дії, прислухатися до думок інших людей і довіряти їх експертним оцінкам.

Діяльність Центру лідерства сприяє надійному кадровому забезпеченню процесів реформування суспільно-політичної, соціально-економічної й духовно-культурної сфер українського суспільства загалом, та системи вищої технічної освіти зокрема. Вона ґрунтується на принципах громадянського суспільства, верховенства права і спрямовується на забезпечення високої конкурентоспроможності національної економіки, в тому числі системи освіти, на формування належної професійної і соціальної компетентності викладачів та студентів вищої технічної школи. Виходячи з сутності та призначення Центру лідерства НТУ «ХПІ», основними цілями його організації і практичної діяльності постають:

по-перше, посилення ролі української вищої школи в імплементації державної політики з розвитку людських ресурсів як генератора

соціального прогресу шляхом цілеспрямованої реалізації послуг з розвитку лідерського та організаційного потенціалу;

по-друге, чітке визначення суспільних потреб у лідерах вищої технічної школи та вимог щодо їх професійної і соціальної компетентності й розвитку їх професійно та соціально значущих особистісних рис і якостей;

по-третє, організація системної практичної педагогічної діяльності з навчання, виховання та особистісного розвитку нової генерації національної гуманітарно-технічної еліти і лідерів-викладачів, лідерів-керівників та їх психологічної діяльності до реалізації своїх функцій.

Успішне досягнення визначених цілей має забезпечуватися за рахунок реалізації такої системної сукупності його конкретних завдань.

1. Проведення планомірних цілеспрямованих наукових досліджень у сфері філософії, психології, педагогіки лідерства у вищому навчальному закладі та створення теоретичної і методологічної основи ефективного навчання і виховання викладачів, студентів та керівників вищих технічних навчальних закладів.

2. Розробка, впровадження і цільове використання тестових методик та іншого ефективного інструментарію для надійного виявлення лідерських якостей викладачів технічного університету, майбутніх фахівців в сфері техніки, майбутніх керівників, визначення їх характеру і рівня розвиненості й побудови індивідуальних траєкторій подальшого їх цільового розвитку.

3. Розробка і вдосконалення інноваційних педагогічних технологій, які б підвищували інтерес потенційних лідерів до знань і навчання взагалі й забезпечували розширення їх мотиваційної сфери та її спрямування на успішне оволодіння професійною і соціальною компетентністю, культурою і технологією управлінської діяльності.

4. Активне впровадження інноваційних педагогічних технологій у професійну діяльність й підвищення педагогічної майстерності науково-педагогічного складу технічних університетів через систему підготовки в Центрі лідерства.

5. Забезпечення узгодженості й дієвості педагогічного впливу на слухачів в процесі проведення навчальних занять фундаментального, професійно орієнтованого, спеціального і соціально-гуманітарного циклів заради цілісного формування здібностей майбутнього лідера вишу як особистості і професіонала.

6. Створення і використання системи активних зворотних зв'язків між Центром лідерства, випускниками, роботодавцями, а також моніторингу діяльності випускників, що займають керівні посади у сфері освіти, їх професійних і кар'єрних досягнень з метою коригування використовуваних методів, засобів і педагогічних технологій, організації навчально-виховного процесу у цілому.

7. Участь у міжнародних наукових конференціях, насамперед, в рамках проекту «ELITE» і запрошення партнерів на конференції та відеоконференції, що організовуються з ініціативи Центру лідерства, з метою знайомства з передовими їх досягненнями у сфері цільової підготовки лідерських кадрів.

8. Організація публікацій результатів як власних наукових досліджень працівників Центру лідерства, так і досліджень партнерів по спільному проекту, а також випускників і керівників-лідерів вищих навчальних закладів, аналіз досвіду яких може бути корисним для теорії і практики підготовки лідерів ВНЗ.

Діяльність Центру як специфічного підрозділу кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами є цілеспрямованою і водночас багатоаспектною. Її метою є практична реалізація наведених вище цілей і завдань відповідно до призначення Центру лідерства, його

функцій і партнерських обов'язків, які впливають з його участі у Міжнародному проєкті «ELITE» - «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку».

Ця діяльність полягає, перш за все, у цілеспрямованому здійсненні планового навчально-виховного процесу з підготовки керівників. Крім того, Центр лідерства бере також участь у розробці цілої низки нормативних і варіативних дисциплін психолого-педагогічного та управлінського характеру, спрямованих на формування лідерських якостей бажаючих всіх спеціальностей університетів та підвищення кваліфікації викладачів технічного університету.

Однак, на відміну від традиційної діяльності Центру лідерства, навчально-виховний процес працівниками Центру спрямовується на виявлення серед студентів та викладачів потенційних лідерів і на подальшу індивідуальну роботу з ними, метою якої і є додаткова спеціалізована підготовка і розвиток їх професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей, в першу чергу морально-вольових, розвиток їх відповідальності й орієнтація на майбутню професійну діяльність.

Тому і зміст діяльності Центру, і її основні напрямки виходять за межі традиційної діяльності, характерної для переважної більшості кафедр вищих навчальних технічних закладів. Відмінність полягає у системній додатковій підготовці майбутніх лідерів, яка передбачає, по-перше, вивчення циклу дисциплін: від таких, як фундаментальні психологія управління до прикладних: технології управління, теорія і практика формування і реалізації лідерського потенціалу.

По-друге, істотна роль відводиться самостійній роботі слухачів, для якої відбираються конкретні й реальні завдання. Так, вивчення матеріалу з підручників чи конспектів не може бути завданням, це просто мається на увазі. В самостійній роботі не використовуються і завдання типу підготовки

рефератів або оглядів, пошуку в Інтернеті, створення презентацій тощо, які в окремих навчальних закладах є лише імітацією навчання.

По-третє, важливим напрямком діяльності Центру виступає розробка і впровадження справді інноваційних педагогічних технологій, надметою яких є формування інноваційного характеру мислення майбутніх лідерів, розвиток їх креативних здібностей, розкриття їх здатності до емоційного та конструктивного харизматичного лідерства і максимально можлива реалізація особистісного потенціалу кожного з них. Тільки так їх можна підготувати діяти у складних непередбачуваних ситуаціях, характерних для реального життя.

Ще одним напрямком діяльності Центру є координація досліджень з партнерами по проекту «ELITE» - «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку», зустрічі з їх представниками, обмін результатами роботи, підготовка і публікація спільних наукових статей, монографій тощо.

Теоретична і прикладна діяльність Центру лідерства ґрунтується на цілісній системі принципів, яка виступає чіткою методологічною основою всієї цієї діяльності. Ці принципи виходять з основних положень загальної логіки людської діяльності та їх конкретизації відповідно до цілей і завдань, змісту і характеру діяльності Центру. Цими принципами є такі положення.

Принцип системності полягає у єдності цілей Центру лідерства, застосовуваних для здійснення його діяльності шляхів, методів і засобів, а також вимог до професійної і соціальної компетентності та рівня розвитку особистісних рис і якостей майбутніх лідерів, на підготовку яких і спрямована ця діяльність. Отже, педагогічний вплив як джерело їх формування й розвитку також має бути системним, взаємоузгодженим і дійовим. Узгодженість слід розуміти не тільки між діями викладачів різних навчальних дисциплін, а й з життєвими цілями, цінностями та інтересами самих студентів.

Принцип цілісності полягає у сприйнятті кожного слухача як цілісної особистості потенційного лідера в нерозривній єдності його природних і набутих рис і якостей, життєвих цілей і цінностей, мотивів і прагнень. Саме з урахуванням цих обставин обирається і потім реалізується індивідуальна траєкторія формування його професійної і соціальної компетентності, розвитку його лідерських якостей та управлінських здібностей.

Принцип розвитку виходить з положень загальної дидактики і теорії виховання й полягає у послідовному неухильному ускладненні цілей і змісту педагогічних впливів на особистість потенційного лідера на підставі урахування досягнутого ним на відповідний момент рівня засвоєння знань та умінь, оволодіння навичками навчально-пізнавальної діяльності і розвитку творчого мислення. Цей принцип передбачає постановку системи проміжних цілей, досягнення кожної з яких стає основою для прагнення до наступної, а їх сукупність визначає кінцеву мету підготовки і прищеплення лідерові технічного ВНЗ умінь і глибокої внутрішньої потреби у постійному самонавчанні, самовихованні й самовдосконаленні протягом всього активного трудового життя.

Принцип цілеспрямованості виступає логіко-методологічною основою всієї діяльності Центру лідерства й полягає у її чіткому цілепокладанню й спрямуванні всіх планів, намірів і практичних дій на безумовне досягнення поставлених цілей. Це вимагає гармонійного поєднання стратегічних і поточних цілей з їх підпорядкуванням досягненню бажаних результатів. Крім того, цей принцип передбачає узгодження індивідуальних цілей потенційних лідерів з цілями Центру, з цілями й потребами суспільства у цілому й спрямування підготовки студентів на готовність і уміння працювати заради досягнення цих цілей.

Принцип мотивованості виходить з того, що будь-який вид діяльності людей найбільш ефективно здійснюється за умови їх належної мотивації. Тому для успішної підготовки майбутніх лідерів-керівників

постійно відбувається вивчення їх цілей, прагнень і мотивів. Самі ж педагогічні впливи, крім безпосереднього призначення, розраховуються й на активізацію мотивів та їх спрямування на досягнення поставлених цілей, на розширення мотиваційної сфери студентів.

Принцип прозорості полягає у відкритості діяльності Центру, завдяки чому кожен може проявити свої лідерські якості, в тому числі на прикладі тих своїх однокурсників, які отримують додаткову спеціальну підготовку. Крім того, цей принцип стимулює змагальність між студентами, сприяє дотриманню об'єктивності в оцінці як досягнень потенційних лідерів, так і їх недоліків, прорахунків у навчанні й поведінці, допомагає обрати доцільні шляхи і засоби їх ефективного виправлення.

Отже, робота Центру лідерства НТУ «ХПІ» сприятиме не тільки виявленню лідерського потенціалу у викладача технічного університету, але й розвитку в них лідерських якостей, які є важливою складовою його педагогічної культури.

На основі вище сказаного, можна зробити наступні висновки:

1. В сучасних умовах пильна увага зосереджена на освітньому лідерстві, новій управлінській парадигмі, яка є орієнтиром і механізмом для здійсненні реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій.

2. Педагогічна культура є гармонією культури творчих знань, творчої дії, почуттів і спілкування, що є необхідною складовою прояву лідерського потенціалу у викладача технічного університету.

3. Підхід до стратегії педагогічної культури викладача технічного університету з позицій лідерства розкриває сутність інноваційних змін, вносить ясність у цілі і завдання, створює віртуальний образ майбутнього, відображає унікальність організації, вимальовує перспективу кожного члена студентської групи, навіює ентузіазм, спонукає та надихає студентів.

4. Створений на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» Центр лідерства має системну методичну та методологічну основу, що ґрунтується на принципах громадянського суспільства, верховенства права і спрямовується на забезпечення високої конкурентоспроможності національної економіки, в тому числі системи освіти, на формування належної професійної і соціальної компетентності викладачів та студентів вищої технічної школи.

Перспективним напрямком подальших наукових досліджень автор вважає необхідність розробки інструментарію виявлення лідерського потенціалу серед викладачів та студентів технічних університетів, керівників різного рівня та організацію навчання за новітніми педагогіко-психологічними технологіями в Центрі лідерства НТУ «ХПІ» з метою підвищення у слухачів педагогічної, психологічної та управлінської компетенцій.

2.4 Технологія формування управлінських умінь і навичок як складових лідерського потенціалу студентів інженерного профілю

Управлінські уміння і навички є необхідними складовими лідерського потенціалу, оскільки дозволяють здійснювати ефективний комунікативний вплив на послідовників, організовувати їх діяльність, приймати ефективні рішення. У структурі управлінських умінь і навичок майбутнього лідери виділяємо організаційну, комунікативну та інтелектуальну складові.

Слово «технологія» грецького походження: *techne* – мистецтво, майстерність, *logos* – поняття, навчання, знання, наука. Тобто технологія означає знання о майстерності. На сьогоднішній день існує досить велика кількість визначень понять «педагогічна технологія». За означенням ЮНЕСКО, це системний метод створення, застосування і визначення всього процесу навчання і засвоєння знань, з урахуванням технічних і

людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти.

Поняття «педагогічна технологія» можна розглядати у трьох аспектах: науковому (як наука, що досліджує найбільш раціональні способи навчання та проектує педагогічні процеси), процесуально-описовому (як система цілей, змісту, методів, засобів, що застосовуються в навчанні для досягнення певних результатів, опис алгоритму процесу), процесуально-дієвому (як застосування технології в реальному навчальному процесі) [60].

Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ відзначають, що педагогічну технологію потрібно розуміти як, «послідовну, взаємозалежну систему дій, операцій і процедур, що виконуються педагогом і спрямовані на вирішення педагогічних завдань або як планомірне і послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого педагогічного процесу, що має метою досягнення конкретного, діагностованого і гарантованого результату» [58, с. 235].

Таким чином, у процесі розробки технології формування управлінських умінь і навичок потрібно було сформулювати ціль, визначити зміст та систему дій, що мали сприяти досягненню відповідної цілі. Ціллю впровадження технології є підвищення рівня сформованості управлінських умінь і навичок у студентів як складової їх лідерського потенціалу. Зміст технології відповідає характеристиці основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Відповідно до психолого-педагогічних праць з проблеми було визначено сутність чотирьох етапів формування відповідних умінь і навичок та розроблено методичне забезпечення реалізації цих етапів, що забезпечує виконання умови проектування педагогічної технології про планомірну, послідовну, взаємозалежну систему дій та керованість навчального процесу. Вибір методів і засобів навчання мав сприяти ефективному досягненню цілі та реалізації системи виділених психолого-педагогічних умов формування управлінських умінь і навичок. У процесі

розробки технології було використано активні методи навчання та складено комплекс практичних завдань, що відповідали особливостям етапів формування та характеристикам основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок.

2.4.1. Етап усвідомлення мети й способів здійснення діяльності

Зміст навчальних завдань був результатом аналізу управлінської діяльності й конкретизації структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Управління – це особливий вид діяльності, який для свого успішного здійснення потребує певної сукупності знань, умінь і навичок. У процесі становлення управлінської освіти, як окремого напрямку професійної підготовки фахівців, педагогами було встановлено, що існує набір загальних знань, умінь і навичок, якими має володіти керівник незалежно від того, у якій сфері відбувається управління [52].

В експерименті було зроблено наголос саме на таку сукупність управлінських умінь і навичок, що була б важливою для інженера, який виконує управлінські функції, незалежно від його спеціальності. Проте для того, щоб розвиток управлінських умінь і навичок проходив більш ефективно, студенти мали усвідомити їх значущість у здійсненні професійної діяльності.

Формування управлінських умінь і навичок має усвідомлюватися кожним студентом як спеціальна мета розвитку лідерського потенціалу. Для цього студенти мають вважати управлінські уміння і навички важливими й необхідними, повинні бути мотивованими на якісне оволодіння ними.

Мотивація студентів на якісне оволодіння управлінськими уміннями і навичками сприяли забезпеченню реалізації умови зацікавленості та активності студентів у навчальному процесі.

На перших заняттях відбувається не тільки аналіз управління як специфічної діяльності людини, розглядаються також здібності, особистісні якості успішного лідера, знання, уміння й навички, якими він має володіти. Аналізується значення організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок інженера для ефективного здійснення управлінських функцій.

Проте, тільки пояснення значущості управлінських умінь і навичок недостатньо для мотивації студентів. Для того, щоб навчання було ефективним цілі навчання повинні бути пов'язані з потребами особистості. Тільки усвідомивши особистісну значущість формування управлінських умінь і навичок, студенти проявляли зацікавленість і активність у процесі навчання. Реалізації умови використання особистісного підходу сприяло спільне обговорення зі студентами значення управлінських умінь і навичок для їх подальшої професійної діяльності: для чого кожному з них потрібні ці уміння.

Для мотивації студентів проводилися бесіди, дискусії, в яких обговорювалися такі питання:

- Які функції необхідні інженеру у процесі виконання професійної діяльності?
- Яка роль управлінських функцій у діяльності інженера?
- Наскільки важливо інженеру вміти працювати з людьми, організовувати їх діяльність?
- Опишіть, як ви собі уявляєте управлінську діяльність інженера.
- Назвіть приклади відомих політиків, керівників у нашій країні, що мають інженерну освіту.
- Як ви вважаєте, після закінчення вищого навчального закладу до виконання яких функцій інженери готові більшою мірою, а до яких – меншою? Чому? Дайте свою оцінку.

- Які знання й уміння ви б хотіли отримати у вищому навчальному закладі? Якими знаннями, уміннями ви володієте не досить добре для успішної майбутньої діяльності?

- Як ви вважаєте, яке значення управлінських знань, умінь і навичок в успішній професійній діяльності інженера після закінчення вищого навчального закладу, зокрема в побудові кар'єри?

Цей блок питань мав за мету усвідомлення студентами значущості управлінських функцій і, відповідно, управлінських знань, умінь і навичок для успішного здійснення професійної діяльності інженера. Наступним завданням було забезпечення потреби у вивченні конкретного навчального матеріалу. Для мотивації пізнавальної діяльності необхідно було розглянути взаємозв'язок змісту занять і вправ з ефективним виконанням інженером управлінських функцій. Для реалізації цієї мети застосовувались такі питання:

- Як ви вважаєте, якими особистісними якостями, здібностями має володіти людина для успішної управлінської діяльності?

- Чи може інженер ефективно виконувати управлінські функції без спеціальних знань і вмінь?

- Як ви думаєте, що містить у собі поняття «управлінські уміння й навички» інженера? Які уміння з перерахованих вами є найбільш важливими?

Зазначеній вище меті сприяло також обговорення змісту та характеристик основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок:

- Яке значення організаторських умінь в управлінській діяльності?

- Наведіть приклади застосування інженером організаторських умінь і навичок. Який зміст організаторських умінь?

- З якими труднощами може зіткнутися інженер, що не володіє достатніми комунікативними вміннями й навичками?

- Що вкладається в поняття «комунікативні уміння»?
- Чи необхідний для керівника високий рівень розвитку інтелектуальних умінь?
- Існують приклади успішних керівників з не досить високим рівнем IQ; чи означає це, що для здійснення управлінської діяльності рівень інтелекту не важливий?
- Як ви думаєте, що означає поняття «практичний інтелект»? Від чого залежить прийняття інженером-керівником ефективних, правильних управлінських рішень?
- За якими критеріями можна визначити наявність у студентів організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок?
- Як ви вважаєте, яких знань і вмінь не вистачає вам для того, щоб бути готовим до здійснення управлінської діяльності?

У результаті аналізу відповідей на питання студенти ознайомилися зі структурою управлінських умінь і навичок інженера, змістом організаторських, комунікативних, інтелектуальних умінь і навичок. Таким чином відбувалося осмислення цілей управлінської підготовки студентів і усвідомлення ними значущості її досягнення.

Студенти розуміли значення уміння планувати, інструктувати, мотивувати, контролювати й коректувати діяльність тощо (організаторські уміння і навички), а також уміння слухати, створювати сприятливий психологічний клімат, робити доповідь тощо (комунікативні уміння і навички) і вміння аналізувати, визначати сильні й слабкі сторони різних ідей, виділяти головне, пропонувати нові ідеї, знаходити рішення проблеми на основі аналізу (інтелектуальні уміння і навички).

Необхідність мотивації студентів полегшувалася тим фактом, встановленим у процесі констатувального експерименту, що студенти вищого технічного навчального закладу виявляють значну зацікавленість щодо управлінської діяльності. Відповідно було виявлено наявність

інтересу у студентів і до формування управлінських знань, умінь і навичок. У процесі бесіди вони висловлювали думку, що цикл психолого-педагогічних і управлінських дисциплін є важливим, і управлінські знання можуть знадобитися їм у житті.

Для того, щоб розвиток управлінських умінь і навичок здійснювався більш ефективно в ситуаціях, що розігрувалися на практичних заняттях, використовувалися елементи професійної діяльності майбутніх інженерів. Це також сприяло мотивації студентів, кращому усвідомленню взаємозв'язку управлінських умінь і навичок з виконанням інженером професійних обов'язків на робочому місці.

Зміст практичних вправ передбачав можливість їх модифікації відповідно до спеціальності тієї або іншої студентської групи. Більш того, студенти часто могли самі моделювати ту або іншу управлінську діяльність у ситуаціях, близьких до їх професійної спрямованості.

Мотивація персоналу, наприклад, одними студентами розглядалася на хімічному підприємстві, а іншими – на підприємстві машинобудівного профілю, що, по суті, було подібною проблемою, хоча при цьому вона й мала свої нюанси. Або в ситуації інструктування підлеглого: в одній групі «керівники» доручали «підлеглим», наприклад, отримати фарбу з певними спектральними властивостями, а в іншій групі – спроектувати трансформатор. Тому бесіди у двох групах були різні за змістом, проте, з погляду уміння інструктувати, вони містили однакові елементи.

Відповідно до умов формування управлінських умінь і навичок, у навчальному процесі наголошувалося на осмисленні, розумінні студентами навчального матеріалу та формуванні умінь усвідомлено застосовувати набуті знання на практиці. Для цього необхідно було виконання низки завдань, серед яких такі: активізація пізнавальної діяльності студентів, емоційна насиченість занять, планування та методичне забезпечення самостійної роботи студентів, заохочення індивідуальних інтерпретацій,

моделювання відповідних навчальних ситуацій, у яких би студенти відпрацьовували уміння і навички практичного керівництва людьми.

Все це мало сприяти не тільки засвоєнню студентами певної сукупності способів застосування в майбутній професійній діяльності теорії управління, але й мотивувати студентів на активне й глибоке оволодіння управлінськими знаннями, уміннями й навичками, забезпечити здатність творчо підходити до вирішення різних проблем.

На наш погляд робота, спрямована на розуміння (а не на механічне запам'ятовування й подальше відтворення) і активне застосування студентами навчального матеріалу, буде сприяти як їх мотивуванню на оволодіння управлінськими уміннями і навичками (оскільки процес розуміння задіює ціннісно-смыслову сферу особистості), так і розвитку здатності гнучко, нестандартно використовувати навчальний матеріал (оскільки розуміння дозволяє вільно орієнтуватися в сутнісних рисах управлінської теорії).

Мотивація забезпечує активність і спрямованість діяльності людини та є важливою для процесу освіти. Проте бажання діяти ще не достатньо, необхідним є розуміння, *як* потрібно діяти, усвідомлення способів здійснення діяльності. Іншими словами, потрібна база знань для забезпечення подальших етапів формування управлінських умінь і навичок. Мотивації студентів сприяло не тільки усвідомлення й прийняття студентами формування управлінських умінь і навичок як цілі свого навчання, але й використання методів і засобів, які б дозволяли досягти реалізації умови зацікавленості та активної залученості студентів у процесі навчання.

Однією з основних умов розвитку професійної освіти є активізація студентів у навчально-виховному процесі. Активність навчання розглядається в сучасній теорії й практиці професійного освіти як фактор, що дозволяє підвищити якість навчального процесу в цілому.

У нашій країні, завдяки сучасним педагогічним дослідженням, зроблено досить багато для впровадження активних методів навчання в практику викладання різних дисциплін вищої школи, що дозволяє певною мірою нівелювати ці негативні фактори. Плануючи й проводячи експеримент, ми опиралися, зокрема, на роботи з педагогічних технологій, методик навчання та активних методів навчання таких учених, як С.О. Сисоєва, О.М. Пехота, А.О. Вербицький, В.П. Безпалько, Ю.К. Бабанський, О.Е. Коваленко, П.Г. Лузан, Т.О. Ільїна, В.І. Лозова, Г.В. Троцько, В.В. Гузєєв, С.У. Гончаренко та ін. Активні методи навчання важливі як для забезпечення глибокого осмислення студентами навчального матеріалу, так і для формування умінь застосовувати його на практиці.

На першому етапі формування управлінських умінь і навичок передбачалося лекційне викладання навчального матеріалу. Основною метою лекцій було озброїти студентів певною системою уявлень, сукупністю управлінських знань, які мали стати основою для подальшої роботи з навчальним матеріалом.

В умовах лекційної форми навчання через досить велику кількість студентів можливості використання деяких активних методів навчання обмежені. Тому активізація студентів на лекційних заняттях є одним із важливих завдань навчального процесу. З цією метою, наприклад, було організовано проведення проблемних лекцій. Методика проблемного навчання найбільшою мірою відповідає закономірностям пізнавальної діяльності людини, тому вона використовувалася на всіх етапах формування управлінських умінь і навичок. Повніше всього суть проблемного навчання викладено в роботах І.Я. Лернера, О.М. Матюшкіна, М.І. Махмутова, М.М. Скаткіна та ін.

Проблемне навчання відзначається специфічною інтелектуальною діяльністю студентів, що сприяє як реалізації умови використання

діяльнісного підходу в навчанні, так і умови формування глибоких, дієвих знань студентів.

Організація проблемної лекції ґрунтується на створенні проблемної ситуації, що містить у собі пізнавальне протиріччя між наявними знаннями й тими, які необхідні для вирішення проблеми. Тим самим формується установка студентів на засвоєння нового знання. Як відзначають В.М. Міхелькевич і Л.І. Полушкіна, «проблемна ситуація – це інтелектуальне утруднення людини, що виникає у випадку, коли вона не знає, як пояснити явище, що виникло, факт, процес діяльності, не може досягти мети відомим їй способом дії [54].

Для створення такого інтелектуального утруднення нами використовувалися проблемні та інформаційні питання, конкретні практичні ситуації, формулювання гіпотез для вирішення ситуації та їх перевірка, звернення до життєвого досвіду студентів тощо. Як приклади проблемних завдань, що було використано на лекції, можна навести такі:

- У західному суспільстві досить поширеною є практика, коли різні фірми, підприємства, організації переманюють з інших компаній до себе найбільш талановитих, активних, амбіційних, досвідчених працівників, які можуть привнести нові ідеї та сприяти більшій конкурентоспроможності підприємства. Але зробити це буває досить не легко, оскільки, по-перше, найкращих працівників цінує і власна компанія та намагається забезпечити їм належні умови аби думка піти з підприємства у них не виникала, по-друге, майже для кожної людини на певному етапі роботи характерним є відчуття певної прихильності та відданості тому підприємству, де вона працює. Як ви вважаєте, яким чином відбувається все ж таке «переманювання»? Чим відрізняється стимулювання персоналу від його мотивації?

- Перша модель ідеального управління належить Платону. Він вважав, що владу повинні мати ті, хто є компетентними та добродішними.

Компетентність обраних визначалась тим, що вони знали, що таке добро та мали практичний досвід. Тих, хто міг управляти відбирали під час багаторічного навчання – керівництво державою людина могла взяти на себе коли їй виповнялося 50 років, після 40 років освіти. Ідея добра у моделі Платона має вирішальне значення. Він вважав, що більшість людей не можуть її зрозуміти, отже не можуть знати, що є для них найкращим. Тому саме компетентні люди повинні володіти всією повнотою владою не тільки над державою але й над кожною людиною. Правитель одноосібно визначав цілі, яких мають досягти як суспільство, так і окремі люди. Не важливо, чого хочуть самі люди, оскільки вони не можуть знати, що для них є благом, а що злом, правитель визначає, що вони повинні робити, та до чого прагнути. Як ми сьогодні могли б назвати такий стиль управління? Як ви вважаєте, до яких наслідків могла б привести реалізація цієї моделі на практиці?

- Приклади багатьох видатних лідерів різних часів демонструють їх здатність викликати симпатію та навіть захоплення у своїх підлеглих. В емоційному сприйнятті лідерів міститься одна з причин їх виняткової здатності до керівництва. Олександр Македонський володів ентузіазмом та енергією, вмів запально і переконливо говорити, викликаючи у людей потрібні почуття. За спогадами про одного з британських військових лідерів – Лоуренса, він мав виняткову здатність відчувати почуття любої групи людей, розуміти їх думки та мотиви дій, все це дозволяло йому мати майже «гіпнотичний» вплив на інших. Нельсон відрізнявся вмінням показати своїм підлеглим, що він щиро піклується про кожного з них, про їх добробут та умови життя, він мав виняткову популярність серед своїх моряків. Індивідуальний підхід демонстрували також Олександр Македонський, Ксенофонт, Цицерон. Історія зберегла про кожного з них спогади про те, що вони знали на ім'я своїх підлеглих. Зокрема Ксенофонт вважав, що якщо кожен ремісник або лікар знає назву своїх інструментів,

то стратег тим паче має знати імена своїх солдат. Як ви вважаєте, у чому причина симпатії, яку викликали ці виняткові люди у інших? Чи можна виділити окремі прийоми, які б дозволили навчитися створювати відповідну атмосферу під час бесіди, взаємодії з іншими людьми?

Такі завдання потім, вже на практичному занятті дозволяли працювати над уміннями розуміти потреби іншої людини та відповідно впливати на її вчинки, визначати фактори, які впливають на вибір стилю управління та використовувати прийоми атракції для створення позитивної атмосфери під час бесіди.

Головне завдання при створенні таких завдань полягало в тому, щоб проблемна ситуація приводила до виникнення певного питання у свідомості студента, на яке йому б хотілось отримати відповідь. Одна з головних характеристик проблемної лекції – це діалогічність викладання. Діалогічне спілкування викладача зі студентами найчастіше можна охарактеризувати як *внутрішній діалог*, оскільки при великій кількості студентів під час лекції така форма викладання є найбільш доцільною.

При цьому лекція проходить таким чином: проблемна ситуація на початку та під час лекції викликає питання у студентів, потім студенти разом із викладачем шукають новий спосіб пояснення, новий спосіб дії, нове знання, що і є відповіддю на це питання. Така форма викладання матеріалу є найбільш доцільною, оскільки, з одного боку, у великій аудиторії складно проводити живу дискусію, проте, з іншого боку, виникнення внутрішнього діалогу стає початком розумової діяльності студентів, спрямованої на осмислення навчального матеріалу. Проблемна ситуація стає початком діалогу, через залучення студентів у процес «відкриття» нового знання; це дозволяє відчувати їм себе рівноправними учасниками процесу пізнання. Проблемна лекція може забезпечувати активізацію навчальної діяльності студентів уже на етапі початкового ознайомлення з новим матеріалом.

Лекційні заняття формували готовність студентів до подальшого аналізу та обговорення матеріалу, а також до його застосування. На практичних заняттях відбувалося поглиблення розуміння, закріплення навчального матеріалу і його практичне застосування.

2.4.2. Етап відпрацьовування окремих прийомів, операцій, елементів виконання дії

Після усвідомлення мети, сприйняття нових знань, практичне заняття містило в собі виконання однотипних вправ, у яких відбувалося відпрацьовування окремої операції або прийому виконання дії.

Виконання вправ в однотипних, стандартних, подібних умовах забезпечувалося певним зразком (інструкцією), відповідно до якого й повинні були діяти студенти. Викладач давав інструкцію щодо такої вправи, а після закінченні її виконання здійснювався аналіз і контроль точності й правильності виконання дії. Викладач сприяє актуалізації знань та спрямовує увагу студентів на якісне виконання вправ, що дозволяє реалізувати умову осмислення навчального матеріалу, формування знань та практичного застосування навчального матеріалу у подібних умовах.

Особливостями цього та наступних етапів є організація практичної діяльності студентів під час виконання навчальних завдань, що сприяло реалізації умови використання діяльнісного підходу у навчанні. Сполучення індивідуального виконання завдань зі спільним обговоренням сприяв реалізації умови використання особистісного підходу, оскільки це дозволяло студентам знайти своє рішення, а з іншого боку вислухати приклади інших студентів та порівняти свої досягнення.

На цьому етапі використовувалися такі форми навчання, як індивідуальна робота, робота в парах, групова робота. Методами навчання

переважно виступали виконання практичних вправ, бесіда, спільне обговорення, дискусія.

Зміст навчальних завдань визначався відповідно до характеристик основних структурних компонентів управлінських умінь і навичок. Для складання вправ кожне уміння було розділено на окремі прийоми, компоненти, етапи, елементи, з яких воно складається. Відповідно вправи було спрямовано на відпрацювання кожного з них.

Зміст комунікативних умінь і навичок, що формувався – це уміння ефективного слухання, невербального спілкування, уміння створювати сприятливий психологічний клімат у процесі спілкування, перцептивні вміння (сприйняття й розуміння співрозмовника), уміння робити доповідь.

Цілі цього етапу реалізуються в навчальному процесі за допомогою спеціально розроблених вправ. Зокрема виконуються практичні вправи, у яких відпрацьовуються використання окремих прийомів активного слухання.

Наприклад, викладач зачитує різні висловлювання, а студенти мають записати відповіді, у яких міститься той або інший, зазначений раніше, прийом ефективного слухання (перефразовування, резюмування, питання на уточнення, одержання нової інформації і т.ін.). На кожне висловлювання записується кілька варіантів відповіді. Така індивідуальна робота дозволяє кожному студенту, з одного боку, наочно уявити та краще зрозуміти ці прийоми, а, з іншого, відпрацювати їх практичне застосування. Під час обговорення студенти разом з викладачем коректують допущені помилки.

Наступні завдання складаються за таким же принципом: вибирається один із прийомів активізації слухання і студенти за допомогою різних прикладів практичного застосування кожного прийому вчать використовувати його. Виконання декількох вправ по кожному прийому активного слухання дозволяє студентам, на певному етапі використовувати

їх досить легко, не замислюючись про відмінні риси кожного з них. У цьому випадку можна говорити про те, що створено основу для виконання більш складних вправ, які вимагають проведення бесід із прийняттям кожним зі студентів на себе ролі активного слухача, який використовує різні прийоми в сукупності залежно від конкретних умов.

Наступну серію вправ було спрямовано на відпрацьовування кожного елемента публічного виступу. Наприклад, давалися різні теми доповідей, а студенти мали залежно від умов вправи сформулювати основну думку повідомлення, скласти можливий план, який відображає ключові моменти теми, сформулювати звернення до потреб, інтересів аудиторії. Були також вправи, у яких було потрібно придумати яскраві початок і закінчення виступу, підібрати приклади, цитати та інші матеріали, що підтверджують основну думку.

Студенти також могли запропонувати свою тему доповіді та навести відповідні приклади, оскільки метою вправ було усвідомлення кожного необхідного елемента ефективного публічного виступу і їх вільного використання.

Студентам також давалося завдання на підставі лекцій, які вони слухають в університеті, як прикладів публічних виступів, виділити, в чому полягає основна думка лекції, які ключові моменти, що розкривають тему лекції, які підтверджуючі матеріали (приклади, статистику, графіки і т.ін.) використовує викладач-лектор, як він починає і закінчує лекцію.

Мета вправ полягала в тому, щоб студенти надалі могли вільно використовувати здобуті навички для складання тексту доповіді і публічного виступу. Необхідність продумування та використання в публічній промові всіх виділених елементів ефективною доповіді повинні були стати природними і зрозумілими для кожного студента.

Уміння ефективно використовувати невербальні засоби спілкування і уміння створювати сприятливий психологічний клімат у процесі

спілкування певною мірою взаємозалежні. Вправи було спрямовано на осмислення психологічного впливу на співрозмовника використання різних невербальних сигналів – посмішки, дистанції при спілкуванні, контакту очей, «закритої» і «відкритої» пози. Обговорюються також значення різних жестів і поз людини, які сигналізують про щирість і обман, зарозумілість, агресивність, недоброзичливість, бажання уникнути спілкування та ін. Студенти також виконують вправи, що розвивають спостережливість, уміння помічати та інтерпретувати невербальні сигнали.

На розвиток умінь створювати сприятливий психологічний клімат спрямовані вправи використання таких прийомів атракції, як прийом «власне ім'я», компліменти, доброзичливі невербальні сигнали. Обговорюються також інші фактори створення сприятливої атмосфери – спільні теми, що цікавлять співрозмовника, неформальна обстановка та ін. Кожен із цих прийомів відпрацьовується в декількох вправах для того, щоб студенти могли надалі поєднати їх і використати декілька прийомів для досягнення поставлених цілей у певній ситуації.

Психологія розуміння іншої людини розглядає питання загальних механізмів розуміння (рефлексія та ідентифікація), помилок розуміння (стереотипи, упередженість на користь своєї групи, проекція і т. ін.), критеріїв розуміння, факторів, які впливають на підвищення рівня розуміння іншої людини та ін.

Багато хто з вчених відзначає, що психологія не може озброїти людину універсальними прийомами, які б дозволили, застосувавши їх у конкретній ситуації, завжди точно та правильно розуміти іншу людини. Рекомендації з розвитку здатності розуміти іншу людину найчастіше стосуються розвитку спостережливості, емпатії, уважного ставлення до людей, подолання спрощеного ставлення у процесі розуміння до індивідуальних особливостей іншої людини, умінь «стати» на місце іншої людини.

Тому завдання з вдосконалення розуміння іншої людини складались як сполучення практичних вправ, що розвивають перераховані уміння та навички. А вже під час занять відбувалось обговорення того, що допомагає людині більш адекватно розуміти іншу людину.

Кожен студент, що бере участь у занятті, уже має певні навички розуміння іншої людини, сформовані на підставі життєвого досвіду. Як відомо, для створення першого враження про людину потрібно всього декілька секунд, тобто як би мало ми не знали людину, у кожного з нас майже миттєво буде готовим певне судження з приводу її індивідуальних особливостей. На практичному занятті студенти вчаться звертати увагу на ті особистісні та поведінкові особливості іншої людини, які можуть бути важливими у процесі виконання управлінських функцій, також розвиваються спостережливість, емпатія, уміння подумки «стати на місце» іншої людини.

Одна з вправ була пов'язана з тим, що студент мав упізнати свого одногрупника за описом його індивідуальних якостей і поведінкових особливостей. Інша вправа передбачала відповіді на питання від імені іншої людини. Обговорення стосувалося того, наскільки добре студенти знають один одного, а також питань стереотипізації, проєкції, того, наскільки поверховими, помилковими або правильними були відповіді за іншу людину. У цій серії вправ студенти мали використовувати ідентифікацію та рефлексію, емпатію, тобто прийоми, які сприяють кращому розумінню співрозмовника.

Перцептивні навички надалі сприяли вмінню організовувати діяльність інших людей на підставі розуміння їх індивідуальних особливостей.

Організаторські уміння й навички включали постановку цілей, планування, мотивування, інструктування на підставі розуміння

співрозмовника, контроль і корекцію, використання та варіювання стилів управління.

Навички планування передбачають тренінг кожного етапу складання плану: постанови цілей, потім формулювання завдань, як напрямів реалізації певної цілі та, нарешті, розробка конкретних практичних заходів щодо кожного завдання.

Спочатку студентам пропонуються приклади різних організацій, підприємств, установ, до кожного з них студенти мали навести приклади глобальних цілей (місії), що відображають сенс існування організації, найважливіші напрями її діяльності. Обговорюється також різниця стратегічних і тактичних, поточних цілей.

Як своєрідний «мозковий штурм» студентам пропонується назвати як найбільшу кількість можливих цілей, на досягнення яких може спрямувати свої зусилля конкретне підприємство. Студенти, як приклади, називають збільшення продуктивності, кількості продажів, поліпшення якості продукції, зниження витрат, зменшення порушень дисципліни, згуртування колективу і т.ін. Потім викладач називає мету, а студенти мають запропонувати завдання, напрями роботи з даної мети, і на останньому етапі проводяться вправи, у яких викладач пропонує певне завдання, а студенти складають комплекс заходів щодо нього.

Мотивація працівників містить у собі розуміння, які потреби можуть лежати в основі дій людини, уміння визначити провідні потреби людини та уміння запропонувати сукупність засобів мотивації для забезпечення ефективної діяльності.

У відповідних вправах відпрацьовувалася здатність студентів визначати потреби, мотиви людини та пов'язувати їх із певними діями цієї людини. Різноманітні вправи служили ціллю навчити студентів досить легко визначати найбільш значущі мотиви дій людини. Подальшу роботу було спрямовано на вільне оперування різноманітними засобами

мотивації. Завдання студентів полягало в тому, щоб у процесі різноманітних вправ придумати велику кількість самих різних засобів мотивації, студенти також мали навчитися розуміти взаємозв'язок потреб і засобів мотивації.

У процесі цих вправ відпрацьовувались уміння використовувати такі поняття, як ієрархія потреб Маслоу, внутрішня й зовнішня, позитивна й негативна мотивація. На наступних етапах студенти мали використовувати ці поняття для мотивації конкретних людей.

Для здійснення інструктування відпрацьовувалися наступні елементи. У вправах використовувалися наведені студентами у процесі планування приклади конкретних заходів, студенти мали написати текст інструкції, у якій відбити кожен елемент гарної, ясної інструкції: що, яким чином, коли, чому, з якими результатами має бути зроблене. Аналізується, до яких результатів може привести відсутність в інструкції одного з необхідних елементів.

Наводяться також приклади неефективних інструкцій, студенти мали вказати на відсутні елементи, недоліки цих прикладів. У результаті вправ повинні бути чітко засвоєні всі необхідні елементи гарної інструкції, таким чином, щоб використання кожного з них не викликало труднощів.

Виконувалися також вправи, у яких потрібно було проаналізувати взаємозв'язок індивідуальних властивостей людини з особливостями виконання професійних обов'язків. Складалися переліки особистісних і професійних якостей, які необхідно враховувати при інструктуванні людини.

У здійсненні контролю результатів діяльності важливим, на наш погляд, є виділення критеріїв, відповідно до яких можна говорити про ступінь досягнення поставлених цілей. Тому саме на вміння скласти перелік критеріїв було спрямовано виконання початкових вправ.

Студентам пропонувалися різні ситуації, відповідно до яких потрібно було скласти перелік критеріїв здійснення контролю діяльності.

Найбільш складною частиною коригувальної діяльності є критичні зауваження, оскільки неефективна критика може мати негативні наслідки для результатів роботи. У випадку ж, якщо мова йде про внесення коректив у плани або про зміну термінів і темпів роботи, то корегувальна діяльність інженера-керівника має полягати в його нових розпорядженнях, нових інструкціях для працівників.

Для навчання ефективній критиці спочатку відпрацьовувався кожен етап прийому «Lege artis». Для початку студентам зачитувався приклад критичного зауваження, в якому вони відзначали окремі етапи прийому «Lege artis». Потім у практичних вправах студенти вже самі наводили приклади кожного етапу позитивної критики. Студентам пропонувалися практичні ситуації, які потрібно було проаналізувати з погляду того, що варто критикувати, що має змінитися під впливом критики, яку думку необхідно донести до іншої людини, за що похвалити на початку, як закінчити критику.

Студенти також наводили свої приклади для обговорення. Це давало ґрунт для дискусії щодо конструктивної та деструктивної критики, критики, що руйнує стосунки людей, у яких випадках людині краще було б відмовитися від бажання покритикувати. Критика розглядається в контексті: сімейного життя, взаємин батьків і дітей, неформального спілкування, спілкування викладачів і студентів, управлінської діяльності. Студенти відзначають «небезпечні моменти» критики, визначають умови позитивної критики.

Ці вправи дозволяють надалі робити критичні зауваження, поєднуючи всі етапи прийому «Lege artis» і використовувати позитивну критику, розуміючи особливості даної конкретної ситуації.

Уміння варіювати стиль управління передбачало розуміння суті кожного стилю та здатність визначити стиль управління відповідно до конкретних умов. Студенти наводили свої приклади на кожен стиль управління. Наприклад, для тих студентів, хто має досвід роботи, пропонувалося описати поведінкові особливості свого керівника та визначити, який стиль управління є характерним для нього. Було розглянуто також й інші ситуації, в яких міг використовуватися авторитарний або демократичний стиль взаємин з іншими людьми. Згадувались приклади неформального спілкування з друзями, сімейних взаємин, спілкування з вчителями і викладачами.

Виділивши ж істотні ознаки трьох стилів управління, проаналізувавши ситуаційний підхід і розглянувши теорії, в яких градація стилів більш диференційована, студенти виявляються здатними критично аналізувати ту або іншу ситуацію та визначати оптимальний стиль для даних конкретних умов, тобто до виконання вправ наступних етапів.

Критеріями розвитку інтелектуальних умінь і навичок є здатність студента виділяти головне, аналізувати проблему, генерувати нові ідеї, порівнювати, визначати сильні й слабкі сторони різних ідей, аргументувати переваги певного рішення, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, узагальнювати та робити висновки.

Завдання, що було спрямовано на активізацію інтелектуальної діяльності студентів сприяли реалізації умови осмислення, розуміння студентами навчального матеріалу. Розвиток інтелектуальних умінь і навичок з одного боку передувало формуванню організаторських і комунікативних умінь і навичок, оскільки дозволяло краще зрозуміти зміст і суть навчального матеріалу, а з іншого йшло паралельно з ними, оскільки аналіз різних проблемних ситуацій сприяв більш глибокому осмисленню питань, що вивчалися.

Відповідно до результатів психологічних досліджень для керівників особливо важливий практичний інтелект, тобто здатність приймати оптимальні, зважені, продумані рішення відповідно до особливостей даної конкретної ситуації. Саме на цю особливість інтелектуальних умінь керівника ми й спиралися в процесі формувального експерименту. Тому в змісті завдань відображалися особливості управлінської діяльності. Завдання склалися таким чином, що від вправ, у яких студенти аналізували навчальний матеріал з психолого-педагогічних і управлінських дисциплін, студенти переходили до вправ, у яких аналізували певну проблемну ситуацію та знаходили її рішення.

На цьому етапі розвитку інтелектуальних умінь і навичок студентам давалися відносно прості завдання, складені на підставі навчального матеріалу, що вивчався. Студентам у процесі виконання вправ потрібно було проаналізувати положення певної теорії, пояснити, у чому полягає суть визначень, дати свою оцінку, висловити свою думку. Завдання було сформульовано таким чином, що передбачали розвиток окремих розумових операцій – аналізу, порівняння, узагальнення та ін. у процесі вирішення конкретних завдань.

Завдання вимагали як логічного мислення, так і аналізу й розуміння суті матеріалу, який вивчався, що приводило до поглиблення знань і сприяло розвитку на цій основі організаторських і комунікативних умінь і навичок.

2.4.3. Етап включення простих операцій у більш складні дії

У процесі включення окремих операцій до складу більш складної дії відбувалося перенесення уваги на кінцевий, більш загальний результат. Якщо зміст вправ попереднього етапу було сформульовано таким чином, що основну увагу студентів було спрямовано на окремі прийоми, етапи,

елементи виконання дій, то у вправах цього етапу студенти були поставлені перед більш загальною метою. Відпрацьовані раніше окремі елементи при цьому стають ланками, що становлять нову більш складну дію.

Спрямування уваги студентів на істотні сторони навчальних завдань, які пропонувались їм виконати, сприяло реалізації умови глибокого осмислення студентами навчального матеріалу, формування знань та практичного застосування навчального матеріалу у нових умовах.

Умовою виконання завдань цього етапу є певний рівень засвоєння простих операцій таким чином, що студенти добре їх розуміють і легко застосовують на практиці. Узагальнюючі завдання спочатку викликають труднощі у студентів, проте поступово здобувається легкість, швидкість і якість виконання складної дії.

Виконання таких завдань носило проблемний характер, проходило в умовах, що змінюються, і вимагало більшої самостійності від студентів, вироблення власної стратегії вирішення проблеми, здійснення оптимального вибору з множини альтернатив і способів дії в даних умовах.

Для ефективного формування управлінських умінь і навичок студентам необхідним є практичний досвід роботи в ситуаціях, що імітують управлінську діяльність. Для вирішення цих двох завдань було використано такі методи навчання, як виконання практичних вправ, розігрування ситуацій у парах, навчальні дискусії, робота в малих групах, метод конкретних ситуацій.

Більша самостійність студентів, моделювання елементів управлінської діяльності у практичних завданнях сприяли реалізації умови використання діяльнісного підходу. У той же час завдання цього етапу передбачали більш широкі можливості для знаходження власного рішення, для самовиявлення студентів, що сприяло реалізації умови використання особистісного підходу у навчанні.

У процесі виконання студентами практичних завдань також тривала робота над поглибленням знань, удосконаленням окремих операцій і прийомів дії. У той же час завдання цього етапу передбачали дії студентів в умовах, що змінюються, та трансформацію знань відповідно до них. Вправи не мали єдиного еталонного способу рішення, кожен студент мав можливість самостійно, по-своєму виконати завдання. Завдяки тому, що процес навчання передбачає дії студентів у різноманітних умовах, з'являється можливість варіативного використання засвоєних умінь і навичок надалі.

Розігрування ситуацій передбачало активну позицію кожного студента, осмислення проблеми, прийняття на себе певної ролі, гнучкість дій в умовах, що змінюються. Така організація занять задіює емоційну сферу особистості студента, що сприяє реалізації умови зацікавленості та активності студента у процесі формування управлінських умінь і навичок.

1. У процесі виконання студентами завдань цього етапу, для них відкривається новий рівень розуміння, пов'язаний з виконанням нових, більш складних завдань. Е.В. Матвієнко, вказуючи на те, що метод конкретних ситуацій сприяє більш глибокому розумінню підстав прийняття того або іншого рішення, відзначає, що якщо навички й уміння «набуті бездумно, їх, виявляється, ніде й застосувати. Такі навички й вміння згодом перетворюються в рутинні звички й віддають людину на милість авторитарного контролю з боку інших, котрі знають, що треба робити й не особливо вибагливі щодо засобів» [51, с. 53].

Метод конкретних ситуацій широко використовується для підготовки менеджерів у закордонній системі освіти. Цей метод дозволяє розвивати уміння і навички приймати управлінські рішення в конкретній ситуації, з якою може зіткнутися керівник у реальному житті.

Цей метод розвиває в студента здатність аналізувати специфіку даної конкретної проблеми, виділяти її істотні риси, шукати відсутню інформацію, аналізувати проблему з різних боків.

На заняттях студентам пропонувалися для аналізу не тільки практичні ситуації, які були взяті з літератури або складені нами. Використовувалися також реальні ситуації, які були взяті нами з бесід із керівниками різного рівня, наприклад:

- Працівники підприємства, що виробляє електричний кабель, змушені регулярно брати участь у колективних суботниках, наприклад, по прибиранню території, що більшості з них не дуже подобається. Адміністрація підприємства вирішила зробити невеликий ремонт на заводі самотужки. Вам потрібно поговорити зі своїми працівниками про майбутню позаурочну роботу.

- У вашому колективі є «важкий працівник», з яким вам важко спілкуватися. Ви десять разів уже пояснили йому, як і що робити, у буквальному значенні розклали вже все «по поличках», а він через півгодини знову до вас підходить із тими ж питаннями. У вас повно роботи й без цього «нетямущого» працівника. Що ви будете робити?

- Вас недавно перевели на більш високу посаду з іспитовим терміном, ви стали виконуючим обов'язки начальника цеху. У вашому колективі люди різного віку (є люди на 25-30 років старші за вас). Як критикувати людину, що значно старше вас за віком і впевнена у своїй правоті?

Використання методу конкретних практичних ситуацій передбачає кілька етапів:

- 1) аналіз практичної ситуації, вихідних умов, виявлення протиріччя і проблеми;
- 2) визначення різних варіантів її рішення;
- 3) вибір, опрацювання й обґрунтування кращого рішення;

4) загальне обговорення, висновок про оптимальне рішення в даній ситуації.

Спільне обговорення, дискусії в групі, які супроводжували вправи, вимагали від студентів уміння аргументувати та доводити свою точку зору, сприяли знаходженню оптимального рішення, виправленню помилок, необхідної корекції виконання вправ.

У змісті навчальних завдань окремі прийоми, компоненти, етапи, елементи виконання дії поєднувалися для досягнення нової більш складної мети.

Розвиток уміння ефективного слухання передбачало виконання вправ у парах, в яких було потрібно розігрування ролей «слухача» і «оповідача». Роль «слухача» передбачала використання комбінації різних прийомів активного слухання. У процесі розігрування ситуацій студенти міняються ролями. Наприкінці проводиться обговорення щодо того, як проходило слухання іншої людини, чи вдалося максимально сконцентруватися на її словах, якщо виникали моменти «відключення», то чому і як впливало на бесіду використання спеціальних прийомів.

У комунікативних уміннях публічного виступу студентам давалися завдання скласти текст виступу, у якому були б відбиті всі необхідні елементи ефективної доповіді та виступити перед аудиторією своєї групи.

Студентам давалась установка на те, що головне завдання тих, хто виступав – утримувати увагу, зацікавити слухачів, виступити так, щоб у їх пам'яті лишилась основна думка повідомлення. З аудиторії слухачів вибирався один рецензент, що робив критичний аналіз виступу, його позитивних і негативних сторін, нерідко до експерта приєднувалися й інші студенти. Публічні виступи студентів були однією з найбільш складних практичних вправ.

Якщо на попередніх етапах обговорювалися значення різних жестів, поз, міміки, їх «розшифрування» та вплив на співрозмовника, то вправи

цього етапу передбачали прийняття визначеної ролі на себе, виконання якої вимагало використання певної сукупності невербальних засобів спілкування від студента.

Завдання для самостійної позааудиторної роботи було спрямовано на розвиток спостережливості, на вміння відзначати особливості невербальної комунікації людей. Такі завдання підготовляли студентів до теми, присвяченої розвитку вмінь і навичок розуміти індивідуальні особливості людей.

Створення сприятливого психологічного клімату в процесі спілкування передбачало використання в сукупності різних прийомів атракції (контакт очей, відкриті пози й жести, доброзичлива невербальна мова, компліменти, власне ім'я) у процесі бесіди. Обговорювалося, наскільки вдалося викликати певні емоції в співрозмовника, чи не виникало відчуття нещирості у використанні прийомів атракції і т.ін.

Проводилися також вправи, спрямовані на розуміння індивідуальних особливостей іншої людини, складання «психологічного портрета» особистості.

Комунікативні навички і уміння відпрацьовувалися та закріплювалися також у процесі формування багатьох організаторських умінь, оскільки під час розігрування практичних ситуацій комунікативні вміння стають важливими умовами проведення успішної бесіди, навіть якщо основною метою вправи виступає критика, інструктування або мотивація підлеглих.

Формування організаторських умінь передбачало як індивідуальну роботу студентів, коли кожен студент самостійно працював над рішенням тієї або іншої проблеми, так і спільне обговорення, і розігрування ситуацій у парах.

Відпрацювання вміння планувати передбачає складання плану для вирішення певної практичної проблеми. Спочатку кожен студент самостійно виконує практичне завдання, в якому аналізує й проробляє

кожен елемент складання плану роботи. Потім відбувається обговорення основних умов і етапів складання ефективного плану.

Виконується також вправа, у якій група розбивається на дві команди, кожна з яких спільно розробляє свій план (цілі, завдання, окремі заходи) щодо вирішення однієї й тієї ж проблеми. Викладач звертає увагу на те, щоб проблема була професійно значущою, стосувалася спеціальності майбутніх інженерів.

Після закінчення виконання завдання обидві команди по черзі зачитують комплекс заходів, який вони склали для досягнення потрібного результату. Проводиться спільне обговорення: який план із більшою ймовірністю дозволить досягти бажаного результату, які аспекти проблеми (напрями роботи) не відбиті в плані, наскільки гнучкими є складені плани й чи дозволяють враховувати можливі зміни виробничої ситуації в майбутньому, наскільки ретельно продумана система оцінювання результатів, що досягаються у процесі виконання плану. Таке обговорення дозволяє критично оцінити позитивні та негативні сторони складених планів і внести відповідні корективи. Вправа дозволяє розвивати вміння враховувати множину різних факторів при складанні плану роботи, розвиває вміння і навички ретельного планування.

Відпрацювання умінь мотивувати містить у собі здатність визначати найбільш значущі потреби даної конкретної людини та вміння скласти систему мотивації на підставі виділених потреб.

Основна думка, до якої приходять студенти в результаті, полягає в тому, що мотивацію в управлінській діяльності інженера можна використовувати як для *створення системи* заохочення більш ефективної роботи колективу співробітників, так і для впливу на поведінку *окремого підлеглого* (в індивідуальній бесіді, вирішуючи конфліктну ситуацію і т.ін.). Але кожного разу мотивація має ґрунтуватися на бажаннях, потребах людей, що працюють у даному колективі.

Завдання виконуються індивідуально і дозволяють кожному студенту відчувати себе в ролі керівника, який вирішує практичне завдання з уміння мотивувати персонал.

Інструктування передбачає сукупність дій, пов'язаних зі складанням тексту інструкції, з визначенням і урахуванням індивідуальних особливостей тих, до кого буде звернена інструкція та із програванням ситуації інструктування, коли «керівник» проговорює своє звернення до «підлеглого» і відповідно отримує зворотний зв'язок щодо ефективності такого звернення.

Формування умінь контролю і корекції передбачало виконання дій, що включають визначення критеріїв досягнення мети, часу, протягом якого має бути реалізований план, організацію «зворотного зв'язку», тобто визначення того, яким чином і коли буде надходити інформація про ступінь досягнення мети, а також внесення необхідних коректив у початковий план.

У коригувальній діяльності інженера важливі також уміння робити критичні зауваження, які дозволяють виправити допущені помилки та домогтися більш ефективної реалізації цілей. Проте ці результати можуть бути тільки у випадку, якщо студенти засвоїли уміння позитивної критики. У ситуаціях, що розігрувалися, передбачалося поєднання всіх етапів прийому «Lege artis». На підставі розуміння суті кожного етапу студенти мали в реальній ситуації взаємодії з іншою людиною провести ефективну бесіду.

Для формування уміння варіювати стилі управління студентам даються вправи, у яких розігруються практичні ситуації в парах. Кожному студенту по черзі пропонується виступити в ролі керівника. Керівник дає розпорядження своєму підлеглому (один раз він висловлює його в директивній, інший раз – у рекомендаційній формі). Після гри аналізуються думки й почуття кожного з учасників гри, аналізується, яка форма проведення бесіди викликала б бажання виконати завдання

максимально ефективно. Обговорюється, в яких умовах оптимальним є один варіант бесіди, а в яких – інший.

Подальший аналіз в аудиторії стосувався того, які фактори впливають на використання того або іншого стилю тим або іншим керівником. Студенти аналізували стилі управління в контексті:

- індивідуальних особливостей, переконань керівника;
- культурно-історичному (тоталітарний лад визначає вибір стилю);
- особливостей підлеглих (прагнення до незалежності, бажання брати на себе відповідальність, професіоналізм підлеглих і т.ін.);
- організаційної культури підприємства (загальна політика вищого керівництва);
- особливостей ситуації (стандартної, критичної або той, що потребує творчого рішення).

Від обговорення факторів, що впливають на вибір стилю керівником, студенти переходять до виконання завдання, в якому їм потрібно визначити, *в яких ситуаціях* більш ефективним було б використання того або іншого стилю управління. Студенти аналізують також різноманітність наукових концепцій стилів управління, розглядають неоднозначні оцінки різними авторами ефективності використання того або іншого стилю.

При складанні змісту вправ формування управлінських умінь і навичок використовувалася також зрозуміла, близька для кожного студента навчальна діяльність. Навчальна діяльність є провідною для кожного студента під час освіти у вищому навчальному закладі. Складання завдань планування, інструктування, критичного зауваження на підставі не тільки моделювання управлінської діяльності інженера, але й, використовуючи, як приклад, навчальну діяльність студента, розширює розуміння, робить вправи більш наочними, дозволяє усвідомити як використовувати надбані навички і уміння не тільки в професійній

діяльності, але й у повсякденному житті. Все це забезпечувало реалізацію умови використання діяльнісного підходу у навчанні.

Розвиток інтелектуальних умінь і навичок на цьому етапі передбачав роботу студентів над завданнями проблемного характеру, які вимагають більш глибокого аналізу й розуміння суті теоретичних питань. Для ілюстрації змісту завдань також використовувався навчальний матеріал, що вивчався.

Такі завдання не тільки розвивали вміння аналізувати, оцінювати переваги і недоліки певних ідей, але й сприяли реалізації умови поглиблення знань, робили їх більш гнучкими та різнобічними. Робота над осмисленням навчального матеріалу не тільки розвивала інтелектуальні вміння, але й сприяла більш ефективному та швидкому засвоєнню організаторських і комунікативних умінь і навичок.

Для забезпечення теоретичного осмислення студентами навчального матеріалу було використано психолого-педагогічні роботи з критичного мислення і проблем розуміння. Розуміння відповідно до багатьох психологічних досліджень є розумовим процесом і сприяє усвідомленню суті й смислу матеріалу. Розвиток здатності розуміння студентами навчального матеріалу спирався на психологічні, педагогічні й філософські роботи, в яких аналізуються механізми, умови, рівні процесу розуміння (А.Б. Коваленко, В.О. Моляко, Г.Л. Тульчинський, С.С. Гусєв та ін.). Особливої уваги у зв'язку з педагогічною проблемою забезпечення розуміння студентами навчального матеріалу, заслуговують питання критеріїв розуміння. Узагальнюючи роботи в цьому напрямі, можна сказати, що критеріями різні автори називають:

- вміння розкрити *суть* питання, виділити головне (А.Б. Коваленко, В.О. Моляко);

- *самостійні висновки* (інтерпретація), що є результатом міркування й осмислення основних положень теорії (Л.П. Добраєв);

- усвідомлення причинно-наслідкових взаємозв'язків і підстав істинності своїх умовиводів (О.О. Смирнов, Л.П. Доблаєв);
- здатність аргументовано захищати свою точку зору, наводити докази її правильності (Г.С. Костюк);
- здатність досить просто й доступно *пояснити* сутність наукової теорії іншій людині (Г.С. Костюк, В.О. Моляко);
- здатність *перефразувати*, структурувати по-своєму, переказувати «своїми словами» інформацію (В.О. Моляко);
- уміння самотійно *ілюструвати* інформацію прикладами із власного життя, графіками, малюнками, схемами (В.О. Моляко, А.Б. Коваленко);
- усвідомлення *значення* інформації для свого життя, у тому числі для майбутньої професійної діяльності, зазначення *способів* застосування теорії на практиці;
- *успішність* при здійсненні дій по досягненню поставлених цілей, успішність (правильність) рішення практичних завдань (Дильтей, В.О. Моляко, Г.С. Костюк).

На основі аналізу категорії розуміння та виділених критеріїв розуміння були складені завдання, спрямовані на осмислення студентами навчального матеріалу. Наприклад, такі завдання, у яких потрібно було навести свій приклад, дати свою оцінку, висловити свою думку; оцінити різні підходи, думки, теорії (яка теорія більш правильна, більш ефективна, більше вам подобається, чому...); спробувати пояснити матеріал, що вивчався, своїми словами уявній людині, не знайомій з науковим визначенням; зробити власні висновки, вказати, на що потрібно звертати особливу увагу для того, щоб успішно застосовувати теорію в житті; пояснити, як можна використовувати здобуті знання, за яких умов можна досягти найкращого результату і т.ін.

Особлива увага приділялася завданням на порівняння (К.Д. Ушинський). Студентам, наприклад, необхідно було оцінити, у чому

переваги й недоліки, що спільного й чим відрізняються різні визначення, класифікації, теорії, ідеї і т.ін.

Виділені критерії розуміння дозволяють зробити висновок про те, що у процесі організації аудиторної роботи необхідно звертати увагу на виконання робіт з порівняння, узагальнення, абстрагування, виділення загальних і специфічних особливостей наукових положень, феноменів, теорій, на розвиток здібностей до критичного мислення, вільного інтерпретування, творчого перетворення інформації. На відміну від традиційних занять, така організація роботи потребує від студента здатності відійти від звичних шаблонів і дій за заздалегідь зазначеному алгоритму, прийняти багатогранність наукових теорій, множинність їх можливих інтерпретацій, різноманітність точок зору й думок з того ж самого питання. Гнучкість, відкритість новому, відмінному від звичного, стереотипного, що виникає при цьому, дозволяє студентам досягти більш глибокого розуміння матеріалу.

Організація роботи над розумінням навчального матеріалу і його критичним осмисленням значною мірою була взаємопов'язаною між собою. Для активізації критичної роботи над навчальним матеріалом використовувалися такі завдання, в яких потрібно було оцінити позитивні та негативні сторони певної ідеї, формулювання або теорії; проаналізувати можливі варіанти розвитку ситуації (а що відбудеться, якщо...); проаналізувати точність запропонованих висновків і суджень; критично оцінити з погляду переваг та недоліків свій власний висновок. Розробка цих завдань ґрунтувалось на характеристиках критичного мислення, виділених в психолого-педагогічній літературі (О.В. Тягло, Д. Халперн, О.І. Липкина, Л.О. Рибак та ін.).

Якщо на попередньому етапі в завданнях було потрібно виділити основну суть визначень або порівняти різні поняття й визначити чим вони відрізняються або аргументувати свою відповідь на питання, то завдання

цього етапу були комплексними й носили проблемний характер, вони вимагали і уміння аналізувати і виділяти суть та переваги і недоліки певної теорії і аргументовано доводити свою точку зору. У завданнях цього етапу потрібно було скласти перелік власних рекомендацій для керівника, прокоментувати певну думку або цитату, встановити причинно-наслідкові зв'язки певних ситуацій тощо.

Хотілося б відзначити, що виконання завдань, які було спрямовано на розвиток організаторських і комунікативних умінь і навичок, не тільки не виключало процес мислення студентів, але й було необхідною умовою їх успішного розв'язання. Розвиток різних компонентів структури управлінських умінь і навичок можна розмежувати тільки певною мірою, оскільки всі вони взаємозалежні між собою. У той же час завдання на розвиток інтелектуальних умінь і навичок мали своєю метою, перш за все, аналіз певної проблеми, порівняння різних точок зору, різних теорій між собою, узагальнення вивченого матеріалу та формулювання власних висновків або рекомендацій, аргументування та доведення своєї точки зору.

2.4.4. Етап самостійного, творчого здійснення діяльності

Послідовність формування управлінських умінь і навичок було вибудовано відповідно до принципу «від більш простого до більш складного». Четвертий етап передбачав виконання проблемних, нетипових завдань, які потребували від студентів усвідомлення проблеми, самостійного знаходження способів її рішення й критичного самоаналізу досягнутих результатів. У виконанні завдань потрібно було не тільки досягти мети, пов'язаної з активним слуханням, створенням сприятливої атмосфери або інструктуванням і т.ін., а перебороти певну додаткову складність, знайти нетрадиційне рішення. Іншими словами, створювались

можливості для реалізації управлінських умінь більш високого рівня, для творчого вирішення проблемних ситуацій.

Спонування студентів до інтенсивної та цілеспрямованої роботи, моделювання елементів управлінської діяльності, програвання ситуацій, у яких студенти мали можливість спробувати себе у ролі керівника сприяє реалізації умови використання діяльнісного підходу у навчанні. Творчий характер завдань, заохочення оригінальних рішень забезпечує реалізацію умови зацікавленості та активності студентів під час формування управлінських умінь і навичок.

Реалізація умови використання особистісного підходу передбачає шанобливе ставлення до кожного студента, створення атмосфери, в якій кожен студент може запропонувати альтернативну точку зору або самостійне рішення, вільно аргументувати своє судження, максимально проявляти свої індивідуальні можливості. Заохочення такої самостійності, творчого мислення в індивідуальному виконанні завдань та проведення спільних дискусій, в яких студенти могли відстоювати та демонструвати своє бачення різноманітних проблем, сприяли реалізації зазначеної умови.

Виконання завдань, спрямованих на розуміння, критичний аналіз, самостійне осмислення, узагальнення навчального матеріалу, які сприяли поглибленню знань і формували інтелектуальні уміння і навички, з одного боку, і виконання вправ, у яких відпрацьовувалися окремі організаторські та комунікативні уміння і навички, з іншого боку, підготовляли студентів до можливості вирішення завдань четвертого етапу, до творчого та самостійного застосування засвоєних знань, умінь, навичок. На цьому етапі студентам давалися комплексні завдання, що вимагають використання різних організаторських, комунікативних та інтелектуальних умінь і навичок у сукупності.

Для реалізації умови осмислення, розуміння навчального матеріалу та його практичного застосування студентів було орієнтовано не на

механічне, стереотипне виконання вправ, а пошук нетрадиційних рішень, глибоке розуміння суті питань, що вивчались, і застосування на цій основі навчального матеріалу у спеціально розроблених практичних завданнях.

Реалізація цілей цього етапу забезпечувалась використанням таких активних методів навчання, як метод конкретних ситуацій, рольові та ділові ігри, дискусія.

Метод розігрування різних ситуацій у ролях, як і ділові ігри, дають студентам досвід практичної діяльності в реальних ситуаціях, що моделюються. Рольові та ділові ігри дозволяли студентам: 1) наочно уявити ситуацію, задану умовами гри; 2) усвідомити різні альтернативи дії у цій ситуації; 3) розвинути здатність творчо застосовувати на практиці засвоєні знання.

Ігрова діяльність є предметом дослідження як у професійному навчанні, так і в управлінській підготовці менеджерів. Психологічні основи ігрової діяльності найбільш повно було розкрито Д.Б. Ельконіним, Л.С. Виготським, О.М. Леонтьєвим.

Розігрування ситуацій у ролях відрізняється від ділових ігор більшою невизначеністю, відсутністю жорстко регламентованих правил, у яких студенти мають відтворювати певну діяльність. В умовах рольової гри студентам задається певна мета, яка детермінує характер проведення ігрової взаємодії та дозволяє вирішувати навчальне завдання розвитку практичних умінь і навичок. Умови рольової гри носять орієнтовний характер і дозволяють кожному студенту-учаснику привносити в гру своє наповнення, свій зміст.

Умови рольової гри дають можливість самому гравцю вирішити, що він буде робити для досягнення поставленої мети. Успішність проведення рольової гри обумовлюється *прийняттям* (емоційним, розумовим, поведінковим) кожним студентом сюжету гри та своєї ролі в ній, *залученістю* у процес пошуку оптимального способу досягнення мети гри,

а також рівнем *підготовки* студентів, рівнем *знань* щодо тієї діяльності, яку їм необхідно здійснити. Успіх використання рольової гри багато в чому залежить також від викладача, який вводить студентів у початок гри та здійснює контроль за її розвитком.

Аналіз результатів гри під час спільного обговорення дозволяє критично розглянути дії, виконані тим або іншим гравцем для досягнення мети, визначити оптимальний спосіб поведінки, провести корекцію допущених помилок.

Ділова гра, як метод навчання, відтворює елементи управлінської діяльності в ситуаціях, максимально наближених до реальних, професійних. Ділова гра дозволяє студентам отримати цілісне уявлення про управлінську діяльність інженера, програти свою роль та потренуватися в досить складних проблемних ситуаціях, які потребують від студентів використання цілої сукупності здібностей, знань, умінь і навичок. У грі проявляються особистісні якості людини, її життєвий досвід, її система ціннісних установок та переконань.

Включення студентів до ситуації ігрової взаємодії вимагає дотримання таких умов:

1) створення імітаційних моделей, у яких відображається специфіка майбутньої професійної діяльності. У той же час ці моделі носять умовний характер, є штучно створеною навчальною ситуацією, у якій відпрацьовуються відповідні уміння і навички. Професійна спрямованість ділової гри є важливою дидактичною умовою її ефективності;

2) проблемність змісту ділової гри, що активізує студентів на пошук оптимальних рішень і взаємодію;

3) високий ступінь залученості всіх учасників в ігрову взаємодію;

4) доброзичливе, шанобливе ставлення гравців один до одного, що забезпечує ефективність досягнення цілей;

5) кооперація, високий рівень взаємодії учасників гри між собою;

б) спільне обговорення результатів ділової гри, у якій студенти аналізують свої думки та почуття з приводу гри, здобуті результати, ступінь реалізації цілей гри. Аналіз стосується не тільки ігрових цілей, заданих умовами, але й, що особливо важливо, навчальних (що нового ви дізналися, чому ви навчилися?).

Відповідно до концепції Д. Б. Ельконіна, гра є діяльністю, предмет і мотив якої лежать у самому процесі її здійснення [97]. Ігрова діяльність є захоплюючою для гравців, що беруть участь у ній, викликає бажання досягти успіху в її здійсненні, мотивує на певний результат. При правильній організації гри високий ступінь залучення студентів забезпечує ефективність досягнення навчальних цілей, пов'язаних з формуванням управлінських умінь і навичок.

Навчальна функція ділової гри забезпечується також її аналізом, під час якого кожен гравець одержує зворотний зв'язок щодо обраного способу дії, може подивитися на себе «з боку», почути критичний аналіз своєї поведінки. Все це сприяє усвідомленню студентами причин досягнутих успіхів і невдач, навчанню більш ефективним способам поведінки, удосконаленню управлінських умінь і навичок.

Важливо формувати в навчальному процесі не шаблонне використання знань, а розвиток здібностей до критичного, гнучкого мислення, творчого пошуку способів рішення найрізноманітніших проблем. Оскільки у своїй управлінській діяльності майбутні інженери будуть стикатися з ситуаціями, що є значною мірою нестандартними, то досягнення успіху буде залежати від розвитку саме цих здібностей.

Більшість завдань четвертого етапу були комплексними та вимагали для досягнення результатів застосування одночасно різних організаторських, комунікативних та інтелектуальних умінь і навичок в сукупності. Наприклад, вимагало використання умінь мотивувати, розуміти іншу людину, створювати сприятливу психологічну атмосферу в

процесі бесіди, а також умінь активного слухання та використання вербальних і невербальних засобів спілкування.

Зміст завдань часто вимагав від студентів неоднозначного, творчого рішення. Наприклад, програвання в ролях такої проблемної ситуації. Учасники гри є претендентами на вакантну посаду, що чекають своєї черги для проходження співбесіди. Один із гравців відіграє роль людини, яка не бажає вступати в розмову з будь-ким, і дає це зрозуміти тому, хто до неї звертається. Інша ж навпаки намагається встановити з нею контакт. Студентам дається установка, що «той, хто уникає спілкування» може вступити в контакт, якщо поведінка іншого гравця викличе в нього таке бажання.

Аналіз результатів гри дозволяє обговорити, що сприяло встановленню контакту, у якому випадку студенти домагались успіху, які елементи вербальної та невербальної комунікації викликають позитивне ставлення до співрозмовника. Студенти висловлюють свою точку зору відносно тих або інших прийомів атракції, діляться своїм життєвим досвідом, роблять висновки щодо того, що є найважливішим для встановлення сприятливої атмосфери в бесіді.

В іншому завданні студенти програвали ситуацію, в якій один із учасників гри розмірковує про позитивні та негативні сторони того або іншого товару різних марок (це може бути на вибір студентів ситуація купівлі машини, комп'ютера, косметики тощо). Вислухавши, інша людина мала визначити, що для оповідача має першорядну важливість під час здійснення вибору і запропонувати йому відповідний товар.

Відпрацьовуванню уміння демократичного стилю спілкування з підлеглими сприяють раніше розіграні ситуації створення сприятливого психологічного клімату в процесі спілкування, мотивації, уміння враховувати індивідуальні особливості інших людей. Формуванню уміння

варіювати стиль управління допомагають практичні ситуації, які було складено таким чином, щоб вони не мали однозначного рішення.

Уміння робити доповідь студенти мали продемонструвати в імпровізованих, без попередньої підготовки доповіді на тему, яку для кожного вибирає хтось інший у студентській групі.

У всіх завданнях студенти повинні були використати не тільки організаторські й комунікативні уміння і навички, але й інтелектуальні. Кожне завдання закінчувалося питаннями для критичного самоаналізу, наприклад, такими:

- Оцініть виконання завдання з погляду переваг і недоліків.
- Що б ви хотіли змінити у вашій поведінці, вирішенні проблеми?
- Якими ще засобами можна було б домогтися результату?
- Чи є ваше рішення оптимальним?
- У чому причина успіху (невдачі)?

Студенти мали в конкретних ситуаціях проаналізувати проблему, виділити головне, пояснити своє рішення, аргументувати, чому вони вибрали саме його, критично оцінити з погляду переваг і недоліків можливі варіанти рішення і т.ін. Іншими словами, виконання кожного завдання вимагало від студентів глибокої розумової роботи та прийняття рішення з урахуванням умов конкретної ситуації.

Студентам також давалися завдання, в яких проблема була неоднозначною і викликала активне обговорювання у групі. Таким чином студенти мали продемонструвати уміння пропонувати свої ідеї, аргументувати їх, визнавати сильні аргументи інших точок зору, помічати вразливі місця у контраргументах своїх опонентів. Різноманіття різних поглядів сприяло дискусії, активізувало необхідність більш глибокого осмислення та захисту своєї позиції. Такі завдання дозволяли подивитися на проблему під різним кутом зору, проникнути в суть проблеми, сприяли

появі нових, у тому числі оригінальних, творчих ідей, сприяли розумінню складності та неоднозначності багатьох управлінських дій.

Студенти мали можливість не тільки дати свою інтерпретацію, привести свої аргументи, в чому відображалася їх індивідуальність, але й, зіставляючи й аналізуючи різноманіття різних точок зору, *розкривати сутність* розв'язуваної проблеми.

Підсумкове практичне заняття проходило в умовах, наближених до спеціалізації майбутніх інженерів. Воно було організовано як комплексна ділова гра, у якій студенти могли проявити всю сукупність управлінських умінь і навичок, формуванню яких був присвячений формувальний експеримент. Гра дозволяла систематизувати весь вивчений навчальний матеріал, виконувала як навчальну, так і контролюючу функції.

Під час проведення ділової гри кожен зі студентів має можливість спробувати себе в ролі керівника. Попередня домашня підготовка до гри дозволяла студентам продумати хід гри та свої дії, виконати індивідуальні завдання, систематизувати свої знання, знайти додаткову інформацію. Така попередня робота позитивно позначається на ефективності гри в цілому.

Ділова гра передбачала кілька етапів. У процесі попередньої домашньої підготовки студенти створювали цілісну модель свого підприємства: формулювали місію й бачення майбутнього, виходячи зі стратегії свого підприємства продумували найближчу, поточну мету, складали план її досягнення та систему контролю за виконанням плану, продумували також систему мотивації персоналу і складали письмову інструкцію для одного зі своїх співробітників.

Завершальний етап гри передбачав роботу в аудиторії. Кожен студент робив публічну доповідь перед своїми «підлеглими», тобто своєю групою студентів. У процесі виступу він мав аргументувати свою концепцію розвитку підприємства, надихнути «підлеглих» на реалізацію місії підприємства і його цілей, пояснити систему мотивації. Також потрібно

було звернутися до свого «підлеглого» з конкретною інструкцією. У процесі інструктування та публічного виступу студенти мали можливість продемонструвати всю сукупність комунікативних умінь і навичок – уміння слухати, створювати сприятливий психологічний клімат у процесі спілкування, розуміти індивідуальні особливості співрозмовника, ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби спілкування, робити доповідь.

Після виступу студентам пропонувалося задавати доповідачу питання, робити критичні зауваження, оцінити створену «керівником» модель підприємства з погляду її переваг і недоліків. Після закінченні дискусії один із студентів підбивав підсумок обговорення, «керівник» одержував зворотний зв'язок щодо своїх комунікативних і організаторських умінь від тих студентів-підлеглих, на яких і було спрямовано його переконуючу промову.

У процесі обговорення студенти мали продемонструвати вміння робити критичні зауваження, а також уміння аналізувати проблему, розглядати сильні й слабкі сторони пропозицій та ідей, визнавати недоліки, аргументувати та контраргументувати у процесі обговорення, виділяти суть проблеми.

Формування управлінських умінь і навичок на лекційних та практичних заняттях передбачали активну позицію кожного студента, поєднання як індивідуальної роботи, так і роботи в групі, прийняття на себе ролі керівника у процесі розігрування різних ситуацій. Роботу студентів постійно було орієнтовано не на механічне, «за зразком» виконання вправ, а на глибоке розуміння суті питань, що вивчалися, і застосування навчального матеріалу на цій основі.

Крім лекцій і практичних занять, широко використовувалася також самостійна позааудиторна робота студентів. Спеціально розроблені для цього завдання дозволяли підвищити ефективність розвитку управлінських

умінь і навичок майбутніх інженерів. Вони сприяли підвищенню продуктивності самостійної роботи студентів, дозволяли організувати продовження вивчення матеріалу вже після спільної аудиторної роботи, сприяли застосуванню знань, умінь і навичок у реальному житті. Всі групи умінь і навичок – організаторські, комунікативні, інтелектуальні на всіх етапах формування передбачали самостійну роботу студентів.

Таким чином, технологія формування управлінських умінь і навичок є цілеспрямованим поетапним процесом, сукупність умов, методів і засобів якої дозволяє досягти мети розвитку лідерського потенціалу студентів. Реалізація в навчальному процесі цієї технології є безперервний поетапний процес, що здійснюється на лекційних і практичних заняттях, передбачає різні форми організації навчання (індивідуальні, групові, колективні) і використання різноманітних активних методів навчання (практичні вправи, конкретні ситуації, дискусія, ділові та рольові ігри). У технології реалізується сукупність виділених психолого-педагогічних умов, відпрацьовуються всі структурні компоненти управлінських умінь і навичок, використовуються елементи реальної професійної діяльності студентів.

2.5 Теоретико-методологічні аспекти проблеми особистісно-професійного розвитку та самовдосконалення майбутнього інженера-лідера

Динамічний розвиток науки й техніки значно підвищує роль інженерної справи в життєдіяльності сучасного суспільства, що зумовлює підвищення вимог до підготовки майбутніх фахівців технічних спеціальностей у вищому навчальному закладі. Варто відзначити, що за умов сьогодення у професійній діяльності будь-якої сфери (промисловості, освіти тощо) в здійсненні управлінського впливу значне місце займає

психологія та педагогіка лідерства, які дозволяють максимально ефективно здійснювати взаємодію між суб'єктами у професійній діяльності (керівником-лідером та підлеглими, викладачем та студентами та ін..) організувати спільну працю так, щоб усі учасники такої діяльності були максимально задоволеними не тільки результатами праці, нагородою за неї, але й отримували насолоду від самого процесу роботи. За для цього необхідно наповнити управлінську та лідерську роботу свідомим психологічним змістом (О.Г.Романовський, Л.М.Грень, А.Є.Книш) [115].

Дійсно, феномен лідерства є одним з найважливіших системоутворюючих чинників, що забезпечують організацію та функціонування суспільного виробництва в найширшому сенсі цього терміна. Поділяємо думку дослідників О.Романовського і О.Пономарьова, які вказують, що «серед розмаїття його різновидів найбільшого поширення набуло харизматичне лідерство, сутність якого полягає в тому, що вплив лідера на людей обумовлює його особистісна привабливість. Саме завдяки їй лідер порівняно легко завойовує визнання і отримує підтримку людей, їх готовність слідувати за ним» [85, с. 49].

Отже, суспільству сьогодні вкрай потрібні конкурентоспроможні, мобільні професіонали своєї справи, фахівці-лідери, особистості, які здатні приймати відповідальні рішення та брати за них відповідальність на себе, особистості з притаманними їм професійно важливими і професійно значущими якостями. Підготувати таких фахівців- лідерів не можливо без певних шляхів реформування і вдосконалення фахової підготовки у вищій технічній школі.

Нам імпонує думка дослідників В.Михайличенко, Л.Грень, які наголошують, що « ...активізація лідерського потенціалу студента виступає як поетапна реалізація освітніх стратегій з розкриття й розвитку, що має забезпечити формування лідерських якостей особистості в освітньому просторі» [53, с.61].

Основою реформування вищої технічної освіти сьогодні є гуманізація навчально-виховного процесу, що передбачає розробку й реалізацію на практиці індивідуальної траєкторії фахового зростання студентів, формування в них професійної спрямованості й установки на особистісно-професійний розвиток і самовдосконалення. У зв'язку з цим у процесі фахової підготовки майбутніх інженерів значно підвищується роль творчої самостійності особистості, як передумови до особистісного розвитку, яка все більшою мірою стає потребою і має бути пов'язаною з постійною необхідністю його загальної й спеціальної освіченості. Це жадає від людини цілеспрямованих і енергійних зусиль і здатності переборювати сформовані стереотипи, підходи в підвищенні своєї професійної компетентності, а також відносно власного інтелекту в самоосвіті, своїх професійних і особистісних якостей. Розгляд цих питань, їх обґрунтування знаходимо у працях видатних мислителів і педагогів різних епох (М. Бердяєв, А. Дістерверг, І. Кант, П. Каптерев, Я. Коменський, М. Ломоносов, А. Макаренко, Й. – Г. Песталоцці, М. Пирогов, Г. Сковорода, В. Сухомлинський, Л. Толстой, К. Ушинський, С. Франк та багатьох інших).

Вважаємо, що сьогоднішній етап розробки проблеми особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення дозволить розвинути: концептуальні засади підготовки сучасних інженерних кадрів різного профілю, обґрунтовані у працях В. Журавського, О. Коваленко, М. Лазарева, Е. Лузік, В. Манько, С. Моторної, Ю. Нагірного, В. Олексенко, О. Романовського, А. Слободянюка, П. Стефаненко, І. Хом'юк, А. Чучаліна, В. Шило, П. Яковишина та багатьох інших вчених; концептуальні засади професійної підготовки фахівців у вищій школі, що розкриваються у працях А. Алексюка, Л. Барановської, В. Бондара, В. Буряка, М. Васильєвої, Г. Васяновича, Р. Гуревича, С. Єрмакова, В. Казакова, М. Лещенко, В. Лозовецької, О. Микитюка,

М. Подбerezького, В. Петрук, О. Попової, Г. Троцко, В. Шпак, Л. Штефан, В. Ягупова та інших вчених.

Винайдення нових шляхів розв'язання даної проблеми сьогодні безпосередньо пов'язуємо з розв'язанням стратегічних завдань вітчизняної освіти в контексті вимог Болонського процесу (А. Алексюк, В. Андрущенко, І. Бех, В. Биков, І. Вакарчук, С. Гончаренко І. Зязюн, В. Кремень, В. Кудін, З. Курлянд, В. Лозова, В. Луговий, О. Мещанінов, Н. Ничкало, В. Олейник, І. Прокопенко, С. Сисоєва, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та інші).

Виходимо з того, що дослідження теоретичних і практичних аспектів підготовки майбутніх інженерів-лідерів до особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення, визначення організаційно-методичних умов системи підготовки має відбуватися із врахуванням: ідеї визнання унікальності й цінності особистості студента, який має бути суб'єктом освітнього процесу (Ш. Амоношвілі, Г. Балл, І. Бех, О. Бодальов, С. Гончаренко, М. Євтух, В. Лозова, О. Савченко, А. Сущенко, Т.Сущенко, Г. Троцко, Л. Хомич та ін.); положень формування культурної особистості із врахуванням її потреб та інтересів, узгоджене з потребами суспільства (В. Алфімов, Є. Барбіна, А. Бойко, М. Букач, Л. Вовк, О. Дубасенюк, С. Золотухіна, О. Іонова, О. Кузнецова, О. Пехота, О. Пономарьов та ін.); умов ефективного розвитку лідерського потенціалу у майбутніх фахівців в умовах вищів (З.Гопанюк, Т.Гура, Л.Грень, І.Дригіна, О.Єфремова, А.Книш, С.Калашникова, В.Михайличенко, Я.Мовчан, О.Пономарьов, О.Романовський та ін; пріоритетних цілей в підготовці майбутнього висококваліфікованого фахівця, спроможного у своїй професійній діяльності до самоактуалізації, самореалізації, самоуправління й самовдосконалення, що розкриваються у працях А. Андреева, Н. Волкової, В. Гриньової, В. Євдокимова, І. Зязюна, О.Ігнатюк, А.Крохмаль, Л. Кондрашової, Н. Кузьміної, Л. Нечепоренко, В. Радула, О.Романовського, Л. Рибалки та інших учених.

Тож, проблема розвитку й саморозвитку особистості далеко не нова в психолого-педагогічній науці й вже знайшла своє відбиття в численних дослідженнях. Виділимо такі: *філософське трактування розвитку й саморозвитку, теорію діяльності й методологію діяльнісного підходу* (О.М. Леонтьєв, В.О. Лозовий, С.Л. Рубінштейн), *теорію суб'єктності й суб'єктного підходу* (А.В. Брушлинський, Л.С. Виготський, М.І. Ісаєв, А.М. Крохмаль, Л.С.Рибалка, С.Л. Рубінштейн, В.І. Слободчиков, Н.С. Скрипник), *положення про самонавчання як результат навчання в концепції саморозвитку особистості* (В.І. Андрєєв, Л.М. Кулікова, А.Г. Ковальов, О.І. Кочетов); *концепцію життєвого шляху особистості* (К.А. Абульханова-Славська), *концепцію творчого саморозвитку особистості* (В.І. Андрєєв) та інші. Проте класичною спадщиною у заявленій тематиці саморозвитку особистості слід вважати філософсько-педагогічні погляди Г.С.Сковороди, що знайшли своє втілення у концепції «Сродної праці».

Соціальні й педагогічні погляди великого філософа, педагога Г.С.Сковороди засновані на навчанні про «сродність», «споріднену працю». «Сродність» кожної людини до певного виду діяльності, фізичної або духовної, виявляється через самопізнання. Людина, що розпізнала свою «сродність», стає воістину щасливою. Згідно поглядів Г.С.Сковороди, тільки через духовне влаштування окремої особистості можна прийти до ідеалу досконалого людського суспільства. Звісно, що не кожна людина здатна до творчого зусилля самопізнання, тому й виникає проблема соціальної педагогіки.

Людина розглядається як суб'єкт своєї діяльності. Дійсно, особистість здатна цілеспрямовано перетворювати об'єктивну дійсність, здійснювати творчий саморозвиток. Саморозвиток особистості – один із видів діяльної сутності людини. Так, В.О. Лозовий відзначає, що «...ціннісна природа самовиховання виявляється в самооцінках, ціннісних орієнтаціях,

соціальних установках, ідеалах, мотивації, які становлять ціннісний блок структури даного виду діяльності. Значущими для індивіда стають цінності й оцінки тієї спільності, з якими вона сама себе ідентифікує, сприймаючи і переживаючи її інтереси. Чим вище й прогресивніше соціальна спільність, з якою індивід пов'язує свою долю, тим значнішими й крупнішими виявляються масштаби освоєних їм цінностей і тим вище його потенціал” [46, с.15].

На основі вивчення наукової літератури, зокрема робіт Р. Зобова [26], О. Ігнатюк [30], О. Романовського і О. Пономарьова [85] та інших авторів можна стверджувати, що процес особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення можливий лише за умови особистісної зрілості і включає усвідомлений вибір людиною свого місця в системі різноманітних суспільних відносин.

Поява потреби в самовизначенні свідчить про досягнення особистістю певного рівня зрілості, для якого характерне прагнення людиною зайняти власну, досить незалежну позицію в структурі інформаційних, ідеологічних, професійних й інших зв'язків з іншими людьми. Процес особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення особистості, за О. Бодальовим, включає в себе формування її свідомості й самосвідомості як сенсового ядра [3, 26, 40].

Вирішення особистістю різноманітних завдань шляхом досягнення поставлених цілей веде до її самовдосконалення як саморегулюючої цілеспрямованої системи. Тому процес саморегуляції, поряд з іншими потенційними здібностями, визначає внутрішній план професійного самовдосконалення особистості. Процесу професійного самовдосконалення передуює професійне самовизначення особистості, що є початковим етапом у пошуку сенсу життя й однією з умов для адекватної педагогічної взаємодії. Отже, процес розвитку й самовдосконалення

особистості визначається усвідомленням нею самозміни, самокорекції й саморегуляції й цілеспрямованістю їх здійснення.

Аналіз теоретико-гносеологічних знань (С. Гончаренко, Р. Гуревич, В.Гриньова, І. Зязюн, В. Кремень, О. Клепіков, І. Кучерявий, В. Лозовий, Л. Нечепоренко, С. Пазиніч, О. Пехота, Л. Рибалка, О. Романовський, О. Чаплигін, Г. Чернявська та ін.) свідчить, що: професійний саморозвиток є інтегративним творчим процесом свідомого особистісного становлення, в результаті якого відбувається формування мотиваційної, когнітивної, ціннісної та діяльнісної сфери фахівця; професійно-особистісний саморозвиток здійснюється за допомогою механізмів самопізнання, самоорганізації, самоосвіти, самооцінки, саморегуляції, як прагнення до самоактуалізації на основі розвитку професійного мислення, реалізації творчого потенціалу, різноманітних форм дослідницької діяльності та інших способів інтенсифікації цього процесу; самовдосконалення є найважливішим шляхом формування себе не тільки як професіоналу, а перш за все як особистості, розвитку своїх здатностей, придбання знань і вмінь.

За результатами опрацювання наукових джерел виокремлено *парадигмальні та концептуальні ідеї*, що розкривають сутність сучасної підготовки майбутнього інженера до особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення у вищих технічних навчальних закладах.

Аксіологічний підхід розглядається в контексті задоволення професійних потреб майбутнього інженера, усвідомлення ним цінностей (загальнолюдських і професійної діяльності), формування в нього аксіологічної культури.

Акмеологічний підхід спрямовується на дослідження факторів, умов, критеріїв якості професійної підготовки майбутніх інженерів технічного профілю у вищих технічних навчальних закладах, обґрунтування чинників, що мотивують особу на особистісно-професійний розвиток і самовдосконалення.

Особистісно діяльнісний підхід у дослідженні спрямований на аналіз функціонально-компонентного складу професійної інженерної діяльності та виокремлення функцій сучасного інженера з погляду результатів професійної підготовки у вищому технічному навчальному закладі.

Синергетичний підхід виступає для майбутнього інженера підґрунтям цілісного сприйняття й усвідомлення світу, формування в нього синергетичних уявлень про відкритість світу, цілісність і взаємопов'язаність людини, природи і суспільства.

Системний підхід у дослідженні спрямований на управління педагогічним процесом, який передбачає науково обґрунтований вибір і здійснення найкращого за даних умов варіанта завдань, змісту і технологій навчання й виховання з позицій критеріїв оптимальності.

Компетентнісний підхід розглядається в дослідженні у площині формування у майбутнього інженера певних компетенцій, що сприяють його швидкій адаптації на ринку праці, успішному розв'язанню життєвих, особистісних, професійних завдань для самовизначення, саморозвитку і самореалізації.

Спираючись на дослідження науковцями проблеми саморозвитку особистості, її самореалізації і самоутвердження у психології, філософії та педагогіки професійної освіти, конкретизовано такі важливі дефініції:

- *професійне самовдосконалення* – це невід'ємний компонент підготовки фахівців, результат свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, під час якого він реалізує потребу розвитку у себе таких професійно важливих якостей, відповідних знань та вмінь, що сприятимуть успіху у професійній діяльності і життєдіяльності взагалі;

- *потенціал майбутнього фахівця технічного університету* – це інтегральна властивість у вигляді здатності, що дає змогу молодій особистості здійснювати предметну діяльність, є результатом природної й соціальної активності, зовнішнім проявом якої виступає праця або

доцільна діяльність, що органічно включає свідомість і спілкування, які проявляються у формі пізнавальної та комунікативної діяльності;

○ *творча самостійність фахівця* – це здатність ставити перед собою цілі, знаходити способи і засоби для їхнього досягнення шляхом самоосвіти, самовиховання й самоактуалізації, а й отже є передумовою формування готовності до професійного самовдосконалення.

Доведено, що професійне самовдосконалення майбутнього інженера можна розглядати як процес інтеграції особистісної і професійної складових професійного зростання студента вищого технічного навчального закладу від початкового рівня готовності до майбутньої професійної діяльності до більш високого через формування ПВЯ, відповідних знань та вмінь.

Тож, готовність до професійного самовдосконалення майбутнього інженера представляє собою особистісне новоутворення, що відбиває зміни в свідомості людини в найбільш повному виявленні вищої потреби в особистісно-професійному розвитку, що виявляється в набутті відповідних знань, оволодінні й використанні сукупності вмінь здійснювати процеси самості (самовизначення, самоактуалізації, саморозвитку, самовдосконалення, саморегуляції) та прагненні застосування своїх здібностей і потенційних можливостей в діяльності зі створення нового, суспільно значущого продукту, метою якої є самотвердження людини у суспільстві.

Цілком можна погодитися із думкою А.М.Крохмаль [40, с.6], відносно того, що першоосновою готовності майбутніх фахівців до професійного самовдосконалення є потреба його здійснення, адже саме потреба як стан особистості завжди пов'язана з наявністю в людині почуття незадоволеності та, як наслідок, спонукає майбутнього фахівця до самозмін. Дослідниця потребу особистості в професійному самовдосконаленні розглядає як усвідомлену необхідність фахівця

соціально адаптуватися, самовизначатися й вибудовувати власну стратегію життя для повної самореалізації в професійній діяльності.

За умов сьогодення стає актуальним дослідити сучасні аспекти особистісно-професійного саморозвитку майбутнього фахівця, визначити умови його формування. Дуже важливо зауважити, що показник творчої самостійності фахівця - його особистість, яка проявляється в здатності ставити перед собою цілі, знаходити способи й засоби для їхнього досягнення шляхом самоосвіти, самовиховання й самоактуалізації.

Успіх самоосвіти в сучасних умовах залежить від цілого ряду компонентів пізнавальної діяльності людини, серед яких першорядними є:

а) усвідомлення людиною персональної необхідності в придбанні додаткових знань як засобу самозабезпечення можливості професійного самовдосконалення й додання цьому особистісного змісту;

б) володіння людиною необхідним розумовим розвитком, здатностями вбачати в науці, виробництві, економіці й життєвих ситуаціях питання (проблеми), формулювати їх, передбачати й планувати послідовні кроки пошуку відповіді на них, їхнього рішення;

в) уміння мобілізувати, актуалізувати знання, способи діяльності із числа вже засвоєних, відбирати з них необхідні для вирішення проблем, що встали, співвідносити їх з умовами розв'язуваного завдання, робити висновки з вивчених фактів;

г) наявність жагучого бажання вирішити проблему (завдання), знайти відповідь на питання, що виникають, націлити себе, якщо це необхідно, на самовдосконалення й у світлі цього завдання пізнати нову інформацію, залучаючи для цього різні джерела [63].

О.О. Бодальов спробував розкрити сутність саморозвитку. Він зазначає, що які би жорсткі не пред'являлися вимоги, якими б вони не були по своєму змісту й формі, особистість однаково приймає їх і трансформує для себе самої відповідно до характеру й ступеню своєї суб'єктивності -

рівня розвитку свідомості, сформованості потреб, розвитку здатностей вихованості характеру. І не хтось інший, а сама особистість ставить перед собою мету, вибирає шляхи для її досягнення й приходить до тих або інших результатів [3].

М.Г. Гарунов вважає за необхідне формувати в майбутніх фахівців наступні вміння самоосвітньої діяльності: 1) планувати самотійну роботу; 2) використовувати сучасний довідково-бібліотечний апарат, бібліографічні довідники, у тому числі й комп'ютерні банки даних; 3) користуватися методикою ознайомлювального читання й методу швидкого читання; 4) писати реферати й огляди по різноманітних інформаційних матеріалах; 5) складати плани, конспекти й тексти публічних виступів; 6) здійснювати самоконтроль за роботою, об'єктивно оцінювати результат; 7) користуватися основами гігієни розумової праці, необхідної для підвищення ефективності самоосвітньої діяльності [8].

У цих умовах потрібні нові технології, методи й форми підготовки майбутніх фахівців. Вважаємо, що розвиток творчої самостійності студентів як передумови формування готовності до особистісно-професійного розвитку і самовжосконалення буде проходити найбільше ефективно, якщо: *по-перше*, будуть враховуватися їхні здібності й схильності до певного виду професійної діяльності; *по-друге*, пізнавальна діяльність майбутнього фахівця буде носити переважно активний, перетворювальний характер; *по-третє*, максимально використовується й стимулюється індивідуальна творча діяльність студента, якщо вона буде інтегрована з його самоосвітою.

У ході дослідження запропоновано *технологію особистісно-професійного проектування (ТОПП)* провідна ідея якої полягає у тому, що вона розглядає процес навчання як активне залучення своїх власних знань особистості яка навчається, і розуміє його як динамічний процес, під час

якого особистість студента використовує всі доступні йому джерела пізнання для побудови власного світогляду [30, с.311].

Особистість, яка навчається в цьому випадку стає суб'єктом навчальної діяльності, що, відповідно до теорії Б. Г. Ананьєва, означає засвоїти цю діяльність, опанувати нею повною мірою, стати здатним до її здійснення й творчого перетворення. Студент тільки активний, самостійно організуючий свою діяльність може стати повноправним суб'єктом педагогічної взаємодії, який буде готовий і здатний до педагогічного спілкування й до пошуково-евристичної діяльності.

Дослідники вищої школи (П.І. Підкасистий, Л.М. Фридман, М.Г. Гарунов та ін.) вважають, що проектування технологій у системі вищої професійної освіти повинне здійснюватися *на основі наступних взаємозалежних принципів*, сфокусованих на навчанні через взаємодію теорії й практики, сполученні індивідуальної й колективної роботи, навчання із групою, наставництва й самоосвіти: *навчання на основі інтеграції науки з виробництвом, професійно-творчої спрямованості навчання, орієнтованості навчання на особистість, орієнтованості навчання на розвиток досвіду самоосвітньої діяльності майбутнього фахівця* [3].

ТОПП формує системне мислення, дозволяє не тільки розвинути вихідний творчий потенціал особистості, але й сформувати потребу у подальшому самопізнанні, творчому саморозвитку, готовності до професійного самовдосконалення, а також отримати об'єктивну самооцінку.

Організаційними й психолого-педагогічними умовами, що дозволяють забезпечити формування творчої самостійності й ініціативи на основі ТОПП, ми вважаємо [30, с.312-313]: *по-перше, перехід від навчання в аудиторії до навчання в малих групах по 2-4 особи в лабораторіях. У цьому випадку студенти, обговорюючи проблему змушені конструювати інтегровані знання з навчальних і наукових посібників, словників,*

довідників. По-друге, роботу проводити в режимі самостійного пошуку знань і кооперування зусиль для досягнення групових цілей. Студенти сумлінно виконують свою частину роботи, тому що підсумкова оцінка залежить від того, як команда в цілому вирішила завдання. По-третє, здійснити заміну поточного контролю знань, умінь, навичок на тестування проміжних етапів роботи. По-четверте, запровадити високий рівень самостійності. Студенти самостійно виконують весь проект, викладач же керує пошуком потрібної інформації, стимулює студентів до виявлення необхідних фактів, гіпотез, теорій, які дозволяють їм краще зрозуміти тему. По-п'яте, запровадити перехід від засвоєння всіма студентами того самого матеріалу до оволодіння різним матеріалом і різними способами навчання. У процесі взаємодії студенти навчають один одного, що добре розвиває в них навички кооперації й співробітництва. По-шосте, педагогічна взаємодія між студентом і викладачем вибудовується у фасилітаційному режимі. Викладач змінює свою позицію інформатора, транслятора знань, контролера навченості студента на позицію фасилітатора. Тільки в цьому випадку студенти сприймають цілі викладача як свої власні, що істотно впливає на успіх, забезпечує високий рівень активності, усвідомленості й умотивованості їхніх дій.

Як у цьому контексті не пригадати, що ідеальний педагог у Г.Сковороди нагадує сократівську рододопоможницю: завдання наставника - не навіювання, не інтелектуальний диктат, а ненастирлива, делікатна допомога учневі, зайнятому пошуком щирого покликання, «сродності».

Робота зі студентами на основі ТОПП дозволяє повною мірою реалізувати один з дидактичних принципів - *принцип усвідомленої перспективи*, що мобілізує сили й енергію індивіда на досягнення особистісно-значущої цілі. Суттєво, що засвоєння знань не зводиться до

їхнього сприйняття, запам'ятовування й відтворення. Знання стають надбанням особистості в результаті її власної, самостійної інтелектуальної діяльності.

Таким чином, своєю творчою волею людина перетворює свою долю, усю систему своїх взаємин зі світом, замінюючи їхній недосконалий порядок порядком більш високого рівня, який він свідомо творить сам. Алгоритм освітніх дій майбутнього фахівця будується на цілеспрямованій взаємодії викладача й студента, що враховує мотивацію й індивідуальні особливості студентів, дозволяє кожному з них скласти свій конкретний план дій і керуватися ним, маючи на увазі рефлексію своїх дій, свою “сродність” до певного виду діяльності, здатність до творчих зусиль самопізнання.

2.6 Професійна орієнтація в структурі лідерського потенціалу студентів інженерних спеціальностей

Одним з дійових чинників впливу лідера на своїх прихильників і послідовників виступає рівень його професійної і соціальної компетентності. Якщо формуванню соціальної компетентності лідера дослідники приділяють належну увагу, до розвитку його професіоналізму та його місце в загальній структурі лідерського потенціалу досліджені, на наше переконання, ще вкрай недостатньо. В той же час ставлення потенційного лідера до своєї майбутньої професії та його професійна орієнтація відіграють надзвичайно важливу роль в розвитку його лідерського потенціалу та в його особистісному становленні.

Досліджуючи професійно-рефлексивний компонент характеристики особистості потенційного лідера та виділивши у його теоретичній структурі такі показники, як задоволеність навчальним процесом, задоволеність обраною спеціальністю та прагнення працювати за нею,

рівень ідентифікації з професійною роллю, прагнення до саморозвитку та самоосвіти, рівень рефлексії, ми вважаємо доцільним виділити декілька типів професійної орієнтації майбутніх інженерів за допомогою кластерного аналізу.

Перший з утворених профілів - «Орієнтація на навчальний процес», другий – «Орієнтація на майбутню професію», а третій – «Орієнтація на саморозвиток». Майже половина студентів (43,09%) перш за все орієнтована на власний саморозвиток (кластер 3). Майже чверть студентів (23,84%) мають орієнтацію на навчальний процес (кластер 1). Середній результат має частина студентів, яка вже орієнтована на майбутню професію (33,07%) – кластер 2. Вважаємо добрим результатом той факт, що більша частина майбутніх фахівців орієнтована на саморозвиток, адже у будь-якому разі це є базою та запорукою розвитку лідерського потенціалу.

Для наочності наведемо отримані результати всіх трьох кластерів як професійних профілів студентів у вигляді рис. 2.4.1.

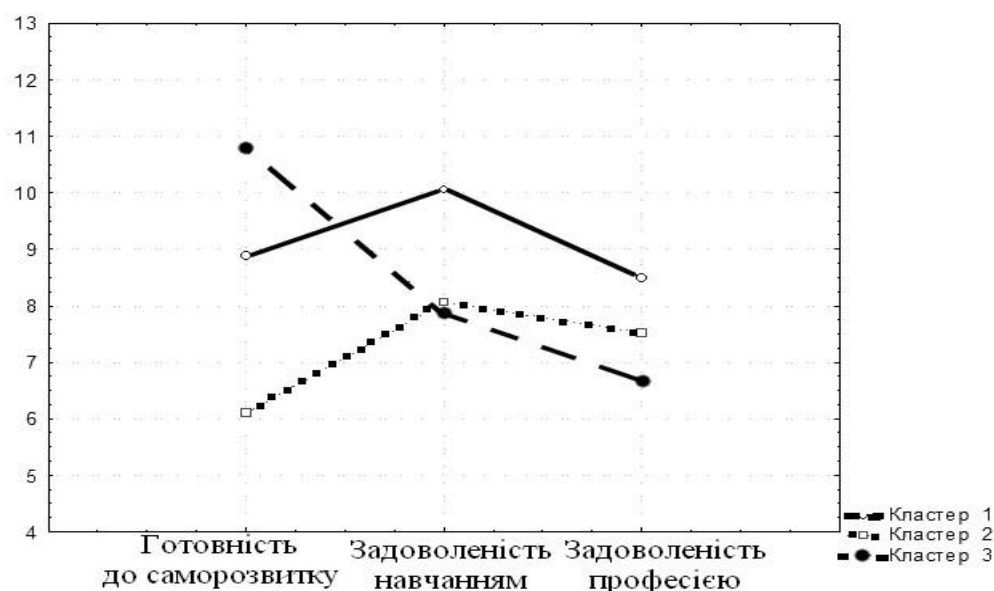


Рис. 2.4.1 Професійні профілі студентів

Розглянемо результати діагностики за методикою дослідження рефлексії у студентів з різним професійним профілем (таблиця 2.1). Кожен

профіль отримав достатньо високі показники щодо рівня здатності до рефлексії. Це говорить про те, що майбутні інженери схильні аналізувати свою діяльність та власні вчинки, виявляти причини та наслідки своїх дій у минулому, у майбутньому та у теперішній час. Студенти схильні детальну планувати свою діяльність та присутня вірогідність того, що їм легше зрозуміти інших людей та розуміти, що думають навколишні про них самих. Це є добрим показником для лідерського потенціалу.

Таблиця 2.4.1

Середні значення рефлексії з різним професійним профілем

Показник	Групи досліджуваних			Н	р
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Рефлексія	142,89±27,63	142,4±23,02	145,22±21,82	2,56	-

Порівняння результатів за анкетуванням за ступенем прагнення працювати за майбутньою спеціальністю представлено у таблиці 2.4.2.

Таблиця 2.4.2

Середні значення задоволеності навчанням та спеціальністю за різним рівнем прагнення працювати за обраною спеціальністю

Показник	Групи досліджуваних		t	р
	Прагнуть працювати за спеціальністю	Не прагнуть працювати за спеціальністю		
Задоволеність навчанням	9,0897± 1,88	7,9615± 1,32	3,73546	0,0001
Задоволеність спеціальністю	7,8333± 1,58	7,1731± 1,46	2,63	0,009

Отже, наведені результати демонструють, що група студентів, яка прагне працювати за спеціальністю, отримали більш високі бали за показниками задоволеності навчанням та обраною спеціальністю. Даний результат є цілком логічним, адже особистості з більш явним прагненням

працювати за обраною спеціальністю більш відкриті до навчального процесу, до фахового розвитку й навіть отримують задоволення від навчання саме за фаховими дисциплінами.

Далі ми порівняли результати за показником задоволеності навчання між підгрупами, які розподіляються за наявністю показника ідентичності професійної перспективи. Результати наведено у табл.2.4.3.

Таблиця 2.4.3

Середні значення задоволеності навчанням за наявністю ідентичності професійної перспективи

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	Є показник ідентичності професійної перспективи	Не має показника ідентичності професійної перспективи		
Задоволеність навчанням	8,8667 ±1,89	8,1250 ±1,32	2,23946	0,02

Результати демонструють, що у групі студентів, де є показник ідентичності професійної перспективи, результат задоволення навчанням вищий. Це може пояснюватися тим, що студенти, які бачать себе у майбутній професійній діяльності, уявляють якусь професійну роль, є більш сконцентрованими та задоволеними від навчального процесу, також це може пояснюватися більш високою мотивацією.

Наступним кроком розглянемо мотиваційні особливості у студентів з різним професійно-орієнтаційним профілем. Результати за методикою Т. Елерса «Мотивація досягнення успіху» наведено у таблиці 2.4.4. Результати вказують на те, що студентам усіх профілів властивий помірно високий рівень мотивації досягнення успіху. Таким чином, майбутні інженери готові ставити перед собою цілі, досягати їх, бути завжди за мотивованими у своєму досягненні та при цьому вони реально оцінюють свої можливості. Цей факт свідчить про те, що майбутні професіонали здатні проявляти свою лідерську позицію у професійному середовищі. Найбільш високий показник отримала категорія студентів з профілем

«орієнтація на саморозвиток», це може пояснюватися тим, що особистості, які готові завжди працювати над собою, мають ще більше прагнення досягати свого. Але статистично значущих відмінностей не виявлено.

Таблиця 2.4.4

Середні значення за показником мотивації досягнення успіху у студентів з різним професійно-орієнтаційним профілем

Показник	Групи досліджуваних			Н	р
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Мотивація успіху	18,44±4,15	17,97±5,09	19,39±4,47	1,56	-

Далі розглянемо результати за опитувальником термінальних цінностей, які представлені у таблиці 2.4.5.

Таблиця 2.4.5

Середні значення за показниками сфер життя у студентів з різним професійно-орієнтаційним профілем

Показник	Групи досліджуваних			Н	р
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Професійне життя	55,67±8,85	58,86±6,38	57,02±6,6	4,37	-
Навчання та освіта	59,5±9,19	58,34±8,31	59,31±8,66	0,13	-
Сімейне життя	51,69±7,9	54,91±7,88	55,24±8,33	4,89	-
Суспільне життя	45,31±5,0	44,6±5,01	44,78±5,59	4,57	-
Сфера захоплень	51,78±7,68	54,16±8,32	55,12±8,69	3,84	-

У студентів з орієнтацією на навчання найвищим показником є результат за сферою навчання та освіти. Тобто дані студенти прагнуть підвищувати свою освіченість, розширювати кругозір, прагнуть

отримувати нові знання, що є для них головним. Загалом усі показники знаходять на середньому рівні розвитку, таким чином не можна робити висновок щодо найгіршого ступеня значущості якоїсь сфери.

За профілем орієнтації на професію показники ближче до високого рівня отримали сфери професійного життя, навчання та освіти та сфера захоплень. Решта показників має середній рівень значення. Таким чином студенти з орієнтацією на майбутню професію підкреслюють значення професійної діяльності у житті, готові повністю віддаватися улюбленій справі. Також вони схильні до постійного навчання, це вважається необхідним у житті. Та не останнє місце займає сфера захоплень, що може вказувати на бажання реалізовуватися у справах поза професійною діяльністю. Студенти з профілем орієнтації на саморозвиток отримали найбільш високі результати за показниками сфер захоплень та навчання та освіти. Решта результатів на середньому рівні. Отже дана категорія студентів спрямована на постійний розвиток своєї освіти, отримання нових знань, розширення кругозору, а також на реалізацію себе своїх особистісних інтересах, захопленнях. Статистичних відмінностей у показниках цінностей у студентів за даними профілями не виявлено.

Студенти з профілем орієнтації на навчання отримали найбільш високі показники за високим матеріальним становищем та досягненнями. Отже дані студенти вважають матеріальний достаток головною умовою життєвого благополуччя, а також для них характерно прагнення досягнення конкретних результатів, готові планувати кожну справу, щоб її реалізувати. Ближче до високого рівня опинились такі цінності як власний престиж, розвиток себе та збереження власної індивідуальності. Отже дані студенти бажають визнання та соціального заохочення, поваги з боку інших, є схильними до самовдосконалення, готові пізнавати себе. Також характерним є прагнення незалежності від інших та підкреслення своєї унікальності.

Таблиця 2.4.6

Середні значення за показниками термінальних цінностей у студентів
з різним професійно-орієнтаційним профілем

Показник	Групи досліджуваних			Н	р
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Власний престиж	33,61±5,43	31,67±4,06	30,76±4,88	3,52	-
Високе матеріальне становище	39,06±4,49	37,63±5,19	39,22±6,01	2,56	-
Креативність	29,39±6,07	29,53±6,39	34,53±5,83	9,49	-
Активні соціальні контакти	32,22±3,98	33,12±4,29	33,1±4,34	1,31	-
Розвиток себе	34,92±5,92	32,26±3,44	37,76±3,69	16,41	0,0003
Досягнення	36,39±4,93	35,19±5,34	36,51±4,73	1,71	-
Духовне задоволення	35,86±5,04	35,3±5,32	36,29±5,3	0,53	-
Збереження власної індивідуальності	35,39±5,52	33,7±3,72	34,94±4,83	1,81	-

Результати студентів за профілем «Орієнтація на майбутню професію» є схожими із результатами за 1 профілем. Високі результати отримані за цінностями високого матеріального становища та досягнення. Ближче до високого рівня є цінність збереження власної індивідуальності. Отже дані студенти прагнуть якомога більшого матеріального стану, вважаючи це однією з головних цінностей у житті. Також вони готові досягати усіх запланованих цілей та прагнуть незалежності, підкреслюючи свої погляди та установки.

За профілем орієнтації на саморозвиток високі показники отримали такі цінності як високе матеріальне становище, розвиток себе, досягнення,

збереження власної індивідуальності та близький до високого показник креативності. Отже студенти орієнтовані на саморозвиток також віддають перевагу матеріальному становищу, готові максимально об'єктивно пізнавати себе та самовдосконалюватися. Також як і студенти інших профілів прагнуть досягнення усіх запланованих цілей, а також власної незалежності та унікальності.

Значима відмінність проявлена за показником розвитку себе. Найбільш високий показник властивий групі з тип орієнтації на саморозвиток, що є логічним результатом.

У таблиці 2.4.7 наведено результати за показником розвитку себе між наступними професійно-орієнтаційними профілями: «орієнтація на навчання» та «орієнтація на майбутню професію».

Таблиця 2.4.7

Середні значення за показником «розвиток себе» у студентів з різними типами професійних профілів

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію		
Розвиток себе	34,92±5,92	32,26±3,44	2,48	0,01

Показник розвитку себе більш високий у групі з орієнтацією на навчання. Це може бути пов'язаним із фактом того, що студенти, які зосереджені на навчальному процесі та задовільні ним прагнуть розвиватися ще більше. У таблиці 2.4.8 представлено результати за термінальними цінностями із статистичною значимістю між групою з орієнтацією на професію та орієнтацією на саморозвиток.

Таблиця 2.4.8

Середні значення за термінальними цінностями між професійно-орієнтаційними профілями

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Креативність	29,53±6,39	34,53±5,83	- 3,05	0,002
Розвиток себе	32,26±3,44	37,76±3,69	- 4,73	<0,0001

Отже, група з орієнтацією на саморозвиток отримала більш високі показники за креативністю та розвитком себе. Тобто дана категорія студентів схильна вносити зміни у своє життя, прагне реалізовуватися та самовдосконалюватися, готова глибше пізнавати себе.

У таблиці 2.4.9 наведено результати за термінальними цінностями між групою з орієнтацією на навчання та на саморозвиток.

Таблиця 2.4.9

Середні значення термінальних цінностей за типами професійно-орієнтаційних профілів

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	1-орієнтація на навчання	3-орієнтація на саморозвиток		
Власний престиж	33,61±5,43	30,76±4,88	2,55	0,01
Креативність	29,53±6,39	34,53±5,83	-3,10	0,002

Таким чином, ми бачимо, що показник власного престижу більш чітко проявляється у студентів групи з орієнтацією на навчання. Це свідчить про те, що цим особистостям важливими є повага, визнання, схвалення з боку інших. Таке явище може пояснюватися саме типом орієнтації – навчальний процес, який характеризується постійним перебуванням студента у складі групи та його спілкуванням з однокурсниками і педагогами.

Показник креативності виявляється більш високим у студентів з типом орієнтації на саморозвиток, що пояснюється тим, що особистості, які прагнуть розвиватися, є схильними до ефективної реалізації своїх творчих можливостей, вносити зміни у своє життя й діяльність.

Розглянемо розподіл результатів за професійно – орієнтаційними профілями за показниками професійних цінностей (опитувальник Ш. Річі, П. Мартін) у таблиці 2.4.10.

Таблиця 2.4.10

Середні значення показників професійних цінностей за професійно-орієнтаційними профілями

Показник	Групи досліджуваних			Н	р
	1-орієнтація на навчання	2-орієнтація на майбутню професію	3-орієнтація на саморозвиток		
Матеріальні винагородження	46,31±6,29	44,37±6,24	45,14±7,6	2,00	-
Умови роботи	41,08±7,58	39,19±7,52	40,63±7,53	1,93	-
Чітке структурування роботи	29,47±6,63	29,74±7,13	29,75±7,07	0,01	-
Соціальні контакти	27,53±4,96	28,86±6,77	28,18±5,71	0,23	-
Стабільні взаємовідносини	24,75±4,24	24,67±5,22	25,71±4,86	1,06	-
Визнання з боку інших людей	40,53±8,62	38,09±7,85	36,88±7,08	4,43	-
Складні цілі	34,56±4,88	33,74±5,16	36,82±5,44	8,54	0,01
Впливовість і влада	25,11±4,8	24,9±4,66	25,24±4,91	0,05	-
Зміни та стимуляція	37,31±5,58	36,42±5,77	38,08±5,11	0,30	-
Креативність	29,92±6,56	30,63±7,52	32,73±5,66	0,05	-
Самовдосконалення	37,06±5,00	36,51±5,0	37,9±4,77	0,71	-
Затребуваність та цікава робота	40,64±6,67	40,76±7,00	39,96±6,68	2,14	-

Студенти з профілем «орієнтація на навчання» отримали високі показники за потребою у високій зарплатні, у добрих умовах праці, у прагненні визнання з боку інших людей, у потребі ставити складні цілі та досягати їх, у потребі різноманіття та змін. А близько до високого рівня опинились показники потреби формувати довгострокові відносини, потреба у впливовості та у саморозвитку та самовдосконаленні.

Як бачимо, результати співпадають із результатами за методикою дослідження термінальних цінностей (з однаковими за суттю шкалами). Але за допомогою даної методики ми також отримали нові дані, які описують студентів як бажаючих комфорту в навколишній обстановці, готових завжди до дій, бажаючих змін та стимуляції. Також у даних студентів простежується тенденція до формування тісних контактів у діловій сфері та формування довірливих відносин. Виявлено бажання керівництва та впливовості на інших. Бажають мати професійну діяльність, яка має глибокий сенс та значення.

За даними профілю «орієнтація на майбутню професію» явно високими є показники потреби у високій зарплатні, у добрих умовах праці, у різноманітті та змінах та відчутті затребуваності та цікавій роботі. Як бачимо дані результати не відрізняються від студентів 1 профілю. На середньому рівні знаходяться тільки показники креативності, усі інші цінності ми відносимо до рівня ближче до високого. Отже ми можемо описати дану категорію студентів як бажаючих працювати за чіткими правилами, бажають спілкування з майбутніми колегами та встановлення тісних контактів. Також відображається потреба в увазі з боку інших людей, прагнення слідкувати поставленим цілям, а також прагнення впливовості та саморозвитку.

За профілем «орієнтація на саморозвиток» студенти отримали високі показники знову за таким потребами як висока заробітна платня, добрі умови праці, потреба формувати стабільні відносини, постановка цілей для їх досягнення, потреба у різноманітті, у саморозвитку та у цікавій важливій роботі. Близькими до високого рівня є результати за потребою у

соціальних контактах, у чіткому структурування праці, у визнанні, у впливовості та у креативності. Варто відмітити, що тільки у цьому профілі немає жодного показника з середнім рівнем. Це говорить про те, що студенти з орієнтацією на саморозвиток є найбільш відкритими та різнобічними особистостями. Такий результат, на наш погляд, є досить добрим для розвитку лідерського потенціалу та лідерських якостей даної категорії студентів, адже вони є найбільш замотивованими.

Статистично значима різниця виявлена за показником поставлення цілей та їх досягнення. Найбільше цей показник проявлено у групі з орієнтацією на саморозвиток. Тобто особистості, які прагнуть розвивати себе мають бажання також проявити себе як наполегливих особистостей, які не бояться труднощів, готові робити все для досягнення бажаного результату.

У таблиці 2.4.11 наведено статистично значущі результати за показниками професійних цінностей між групою з орієнтацією на навчання та на саморозвиток.

Таблиця 2.4.11

Середні значення за професійними цінностями між різними типами професійно-орієнтаційних профілей

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	1-орієнтація на навчання	3-орієнтація на саморозвиток		
Потреба у завойовування визнання з боку інших людей	40,53±8,62	36,88±7,08	2,55	0,01
Потреба ставити складні цілі та досягати їх	34,56±4,88	36,82±5,44	-3,10	0,02

Отже, за показником потреби у завойовуванні визнання більший показник у групі з орієнтацією на навчання. Такий само результат ми отримали за допомогою опитувальника термінальних цінностей за показником власного престижу, який є схожим за суттю з даним

показником. Таким чином підтверджується факто того, що студенти, орієнтовані на навчальний процес, для яких думка оточуючих є важливою, прагнуть бути визнаними та отримувати схвалення від свого кола оточуючих.

За показником досягнення складних цілей знову ж таки студенти з типом орієнтації на саморозвиток мають більший результат, ніж студенти, орієнтовані на навчальний процес. Попарне порівняння зазначених професійно-рефлексивних профілів студентів дозволило визначити наступне. Профіль орієнтації на навчання характеризується більшими показниками нормативності ($t=2,43$, $p=0,01$), сміливості ($t=2,14$, $p=0,03$), задоволеності навчанням ($t=4,88$, $p<0,0001$), розвитку як цінності ($t=2,48$, $p=0,01$) вищими показниками готовності до саморозвитку ($t=7,74$, $p<0,0001$) у порівнянні з профілем орієнтації на майбутню професію, вищими показниками престижу як цінності ($t=2,55$, $p=0,01$), задоволеності спеціальністю та прагненням працювати ($t=2,29$, $p=0,02$), меншими показниками креативності як цінності ($t=-3,10$, $p=0,002$) у порівнянні з профілем орієнтації на саморозвиток. Студенти цього профілю мають вищі показники за професійною цінністю визнання ($t=2,55$, $p=0,01$), ніж студенти профілю орієнтації на саморозвиток.

Профіль орієнтації на саморозвиток характеризується нижчим рівнем сміливості ($t=-2,66$, $p=0,009$) та вищим – самооцінки ($t=2,54$, $p=0,01$) у порівнянні з профілем орієнтації на навчання, а також вищими показниками задоволеності навчанням ($t=3,66$, $p=0,0004$) та спеціальністю ($t=5,05$, $p<0,0001$) у порівнянні з профілем орієнтації на майбутню професію. Серед провідних термінальних цінностей цього профілю є розвиток, за показниками якого орієнтовані на саморозвиток студенти переважають інших ($H=16,41$, $p=0,0003$). Студенти цього профілю також перевищують студентів профілю орієнтації на майбутню професію ($t=3,05$, $p=0,002$) та орієнтації на навчання ($t=3,10$, $p=0,002$) за показниками

цінності креативності. Серед провідних професійних цінностей цього профілю є складні цілі, за показниками якого орієнтовані на саморозвиток студенти переважають інших ($H=8,54$, $p=0,01$).

Профіль орієнтації на майбутню професію характеризується вищими показниками самооцінки ($t=2,66$, $p=0,009$), готовності до саморозвитку ($t=5,62$, $p<0,0001$) у порівнянні з профілем орієнтації на навчання та вищими показниками самоконтролю ($t=2,43$, $p=0,01$) у порівнянні з профілем орієнтації на саморозвиток.

3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

3.1 Моральність як важлива властивість майбутнього бізнес-лідера

Бізнес-середовище традиційно сприймається в нашому суспільстві як таке, що найменше потребує від лідера моральності та слідування суспільним нормам. Скептичне відношення до моралі у бізнес-відносинах пов'язано з цілим рядом упереджень, що насправді не мають під собою жодної раціональної основи. Так, прийнято вважати, що бізнес являє собою сферу, де на першому місці знаходиться вигода та прибутки, а акцент на моралі та етиці є непродуктивним. Типовий бізнес-лідер уявляється як самотня, розважлива, раціональна людина, що орієнтується на задоволення тільки власних інтересів, а відносини між бізнес-лідером та його підлеглими будується лише на основі тієї вигоди, яку вони можуть принести один одному.

Варто зазначити, що хоч ці уявлення про бізнес й є дуже поширеними, вони досить примітивні й описують особливості ведення справи не в розвиненому суспільстві, а скоріше в не правовій державі. Насправді ж бізнес базується на відносинах між компанією та клієнтами, між фірмами-партнерами, між лідером та підлеглими. Як і будь-які інші відносини вони неможливі без чесності, послідовності, вірності певним моральним принципам. Бізнес-партнер, що проявляє свою аморальність у відносинах з тими, з ким взаємодіє не може досягти тривалого успіху.

Будь-який лідер, в тому числі і в бізнесі, має показувати шлях іншим, направляти, надихаючи власним прикладом. Для цього лідер має володіти цілісною особистістю, що викликає не тільки захоплення, а й довіру. Саме

довіра є основою міцних відносин у бізнесі. Довіру не можна викликати, здійснюючи аморальні вчинки. Як і будь-які інші відносини, професійні відносини між бізнес-лідером та його підлеглими будуються на базі спільних ідей, цінностей та спрямованостей.

Особливе значення моральність представників бізнесу набуває в умовах інтеграції нашої країни в європейську спільноту та збільшення кількості контактів вітчизняних бізнес-організацій з зарубіжними партнерами. Підтримання таких контактів потребує не тільки матеріальної відповідальності, а й послідовного слідування певним моральним принципам та цінностям, що відрізняють представників країн західного світу.

У цьому світлі постає нагальна потреба в осмисленні місця та значення моралі в діяльності бізнес-лідерів в цілому, та при прийнятті значущих для розвитку організації рішень зокрема. Адже навіть окреме аморальне рішення може вкрай негативно відобразитися на відносинах лідера і з підлеглими, і з реальними та потенційними бізнес-партнерами.

Традиційно сферу моральності людини пов'язують з розвитком філософської думки. Тим не менш, останні десятиліття мораль активно досліджується в рамках психології.

Представники радянської психологічної школи та їх послідовники зосереджували свою увагу на дослідженні моральної самосвідомості. В роботах К. А. Абульханової-Славської, О. К. Тихомірова, С. Л. Рубінштейна ми знаходимо згадки про важливість високого розвитку моралі для повноцінного функціонування зрілої особистості, та про детермінованість моральності людини її ціннісними орієнтаціями.

У зарубіжній психології моральність традиційно досліджувалася в контексті здатності людини до продукування моральних суджень. Дослідженнями в цій сфері займалися К. Гілліган, Л. Колберг, Ж. Піаже, Е. Туріель. Логічним продовженням психологічного дослідження моральних суджень є дослідження психології морального вибору, що активно

розвиваються останніми роками в роботах Дж. Хайдта, Дж. Гріна, М. Хаузера, Ф. Кушмана.

Особливої уваги заслуговує вивчення проблеми морального лідерства, якою займаються Дж. Кіддер, Р. Сушер, Дж. Ноб, Дж.Дорис. У вітчизняній психології проблема морального лідерства досліджується недостатньо. Окремі згадки про моральне лідерство можна знайти в роботах О. Г. Романовського, Н. В. Середи.

Сучасна психологія моралі, зокрема психологія морального лідерства, являє собою доволі широку сферу, що включає в себе різнеспрямовані напрями досліджень. Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує проблема моральності рішень, які приймаються лідерами бізнес-організацій. Адже саме бізнес є рушійною силою розвитку технологій, економічних відносин та суспільства в цілому. Моральність та ціннісна зрілість бізнес-лідерів може виступати в ролі потужної сили для перетворень в нашій державі.

Розглянемо презентацію моделі аналізу моральності прийняття рішень лідерами у сфері бізнесу та представлення результатів емпіричного дослідження рівня моральності потенційних бізнес-лідерів.

В самому загальному вигляді під мораллю розуміється сукупність усвідомлюваних людьми уявлень про добро та зло, норми та правила поведінки в суспільстві. Проявами моралі є моральність, що являє собою втілення принципів та цінностей людини, та моральна свідомість як джерело моральних суджень.

В основі дослідження моральності особистості лідера лежать переконання, сформульовані Л. Колбергом: 1) моральність проявляється в зрілості моральних виборів, а також у відношенні до самоцінності людського існування; 2) моральність розвивається стадіально з самого народження; 3) кожна людина фіксується у своєму моральному розвитку на певній стадії, що відповідає певному віку; 4) на основі відповідності рівня розвитку певному віковому нормативу визначається один з трьох типів моральності:

преконвенційний, конвенційний, постконвенційний [110].

Преко́нвенційний рівень відображає тип моральності, що відповідає моральності дитини від народження до 7 років. Людина, що зафіксована на цій стадії розвитку характеризується орієнтацією на негайне задоволення власних потреб та нехтуванням вимог суспільства.

Конвенційний рівень відображає тип моральності, що відповідає моральності дитини від 7 до 12 років. Людина, що зафіксована на цій стадії, орієнтується на власну вигоду та готова спиратися на тих людей, що демонструють їй свою симпатію та відданість.

Постконвенційний рівень відображає тип моральності, що відповідає моральності людини від 13 років. Людина, що досягає в своєму розвитку цієї стадії, відрізняється незалежністю поглядів та глибоким усвідомленням власних ціннісних орієнтирів.

Концепція Л. Колберга неодноразово піддавалася критиці дослідників моральної сфери особистості. Так, Е. Туріель звинувачував Л. Колберга у відсутності диференційованості між сприйняттям людиною особистих та соціальних норм [117]; К. Гілліган відзначала неврахування Л. Колбергом гендерних особливостей і відстоювала ідею про те, що моральність жінок набагато більш соціально орієнтована, ніж моральність чоловіків, і вони не можуть порівнюватися як явища одного порядку [9]; Д. Берсофф заперечував обумовленість аморальних вчинків слабким розвитком «Я» та пояснював їх через потребу людини у збереженні власної самоповаги [101].

Визнаючи справедливність цих зауважень, все ж маємо відмітити, що саме концепція Л. Колберга найбільш детально та послідовно висвітлює етапи розвитку людської моральності, а враховуючи стихійну андрогінізацію, що спостерігається в суспільстві в останнє десятиліття, її можна застосовувати як до сучасних чоловіків, так і до жінок.

Та все ж, на наш погляд, концепція стадіального морального розвитку особистості Л. Колберга має суттєвий недолік - вона не враховує напрям

ціннісних спрямованостей особистості. Саме цей недолік змусив нас звернутися до пошуку концепцій, що досліджували б зв'язок моральних засад особистості та її цінностей.

В останні роки найбільш активно розвивається теорія моральних засад, що розробляється колективом американських психологів під керівництвом Дж. Хайдта. Теорія ґрунтується на таких положеннях: 1) кожна культурна та соціальна спільнота характеризується наявністю своїх власних неповторних моральних принципів та цінностей;

2) незважаючи на культурні особливості можна виділити ряд цінностей, які є універсальними моральними засадами через те, що вони присутні майже у всіх культурах;

3) кожна культура та соціальна група будує свої наративи, свої установи на базі універсальних моральних засад;

4) в основі більшості сучасних конфліктів лежать протиріччя універсальних моральних засад. Моральні засади, згідно поглядів Дж. Хайдта, являють собою сукупність універсальних цінностей, що відтворені майже у всіх культурних спільнотах планети [109].

Перша моральна засада – це цінність турботи / нанесення шкоди. Ця фундаментальна засада базується на унікальній здатності людини переживати біль іншої істоти. Вона лежить в основі таких чеснот, як доброта, ніжність, дбайливість.

Друга моральна засада - це цінність чесності / шахрайства. Ця засада має відношення до еволюційного процесу взаємного альтруїзму. Також ця засада відображається в прагненні людей до рівності у всьому від соціального статусу до розподілу ресурсів.

Третя моральна засада - це цінність лояльності / зрадливості. Ця засада походить з довгої історії людини як стадного створіння, що має здатність до створення динамічних коаліцій. На цій засаді базується почуття патріотизму та самопожертвування заради групи. Люди для яких

ця засада є центральною в їх моральному житті сповідують принцип «Один за всіх та всі за одного».

Четверта моральна засада - це цінність влади / безвладдя. Ця засада буда сформована довгою традицією соціальних ієрархій у людській історії. Саме ця засада лежить в основі лідерства та послідовництва, зокрема в питаннях поваги до законної влади та суспільних традицій.

П'ята моральна засада - це цінність святості / деградації. Ця засада була сформована психологією огиди та страхом забруднення. Саме вона лежить в основі поширеного у всьому світі твердження, що тіло людини представляє собою храм, що може бути спаплюжений аморальними думками, намірами, чи діями.

В останні роки активно досліджується шоста моральна засада - свобода / пригнічення. Ця засада проявляється у глибокій незадоволеності людей ситуаціями пригнічення прав та домінуванням сильніших. Саме незадоволеність авторитарним управлінням та тиском влади на людей змушує людей об'єднуватися для відстоювання своїх прав.

На основі поєднання певних ціннісних орієнтацій визначається моральна спрямованість особистості. Так, люди, для яких найбільш пріоритетними є цінності чесності та турботи, відносяться до ліберально спрямованих. Люди, які важливішими вважають цінності лояльності, влади та святості відносяться до консервативно спрямованих.

Сучасні дослідники моралі Ф. Кушман, Л. Янг та Дж. Грін підкреслюють важливість мультисистемного підходу до аналізу моралі [105]. На наш погляд, саме поєднання моральної спрямованості лідера та рівня його морального розвитку обумовлює зрілість тих рішень, що він приймає. В таблиці 3.1 представлено короткий опис проявів моральності при прийнятті рішень лідерами з різним рівнем та спрямованістю моральності.

З метою визначення рівня та спрямованості морального розвитку потенційних лідерів було проведено емпіричне дослідження з залученням

68 студентів третього та четвертого курсів факультету «Бізнесу і фінансів» Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Вибірка досліджуваних включала в себе 37 дівчат та 31 хлопця, середній вік досліджуваних склав - 20,14 років.

Для проведення психодіагностичного дослідження були використані такі методики: 1) методика діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького; 2) моральні дилеми Л. Колберга; 3) опитувальник визначення моральних засад-30.

У таблиці 3.2 представлено результати визначення рівня морального розвитку студентів з різним рівнем схильності до лідерства.

Таблиця 3.1 - Прояви моральності при прийнятті рішень лідерами з різним рівнем та спрямованістю моральності

Рівень розвитку моральності	Ліберальний лідер	Консервативний лідер
Преконвенційний рівень	Надмірна спрямованість на задоволення потреб оточуючих часто всупереч вимогам справи. Безконтрольний пошук нових ідей та повне нехтування традиційними методами та підходами навіть не дивлячись на їх ефективність.	Люди та їх вчинки оцінюються з точки зору їх корисності для лідера. Свої рішення лідер приймає з огляду на можливість отримання негайної вигоди, використовуючи тільки звичні для себе стратегії поведінки та способи розв'язання проблем.
Конвенційний рівень	Лідер не здатний до прийняття самостійних рішень і весь час шукає підтримки у оточуючих незалежно від того, чи є вони членами його команди, чи ні. Основним фактором прийняття рішень виступає збереження гармонійних відносин з оточуючими.	«Чорно-біле» мислення в наслідок якого всі оточуючі розбиваються на «добрих» і «поганих», «своїх» та «чужих». Нездатність приймати самостійні рішення без опори на авторитети, або традиції, що склалися. Потреба в зовнішньому підкріпленні власної правоти.
Постконвенційний рівень	Лідер орієнтується на індивідуальні принципи, що були вироблені самостійно з індивідуальним досвідом. Рішення, що приймає лідер відповідають загальнолюдським універсальним принципам моральності.	Мораль лідера базується на визнанні законів та прав людини. Лідер приймає свої рішення згідно своїм принципам та демонструє повагу до принципів та правил інших людей.

Таблиця 3.2 - Результати дослідження рівня розвитку моральних суджень студентів з різним рівнем схильності до лідерства

Рівень розвитку моральності	Рівень схильності до лідерства (кількість людей, %)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Преконвенційний рівень	5 (31,25%)	12 (38,72%)	7 (33,33 %)
Конвенційний рівень	11 (68,75%)	17 (54,83%)	13 (61,91%)
Постконвенційний рівень	0 (0%)	2 (6,45%)	1 (4,76%)

З таблиці наглядно видно, що, незважаючи на схильність до лідерства, всі опитані студенти демонструють пре- конвенційний та конвенційний рівень розвитку моральності, і це свідчить про недостатнє усвідомлення ними власних ціннісних орієнтирів та надмірну зорієнтованість на соціальне схвалення їх вчинків, що може бути згубним для лідера.

З метою аналізу особливостей прийняття рішень потенційними лідерами згідно представленої вище моделі, результати студентів, що продемонстрували високий рівень схильності до лідерства, були проаналізовані через співставлення їх моральної спрямованості та рівня морального розвитку. Результати цього співставлення представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Особливості морального розвитку потенційних лідерів в сфері бізнесу з різними моральними спрямованостями

Рівень розвитку моральності	Моральна спрямованість особистості (кількість людей, %)	
	Ліберальна	Консервативна
Преконвенційний рівень	3 (30%)	4 (36,36%)
Конвенційний рівень	7 (70%)	6 (54,54%)
Постконвенційний рівень	0 (0%)	1 (9,09%)

Як видно з таблиці, досліджувані приблизно рівномірно

розподілилися в залежності від моральної спрямованості. На даний час ми можемо констатувати, що найбільш поширеним і серед ліберально, і серед консервативно спрямованої молоді з вираженими лідерськими здібностями є конвенційний рівень моральності. Лідери з таким типом моральності характеризуються страхом перед прийняттям самостійних рішень, постійним пошуком підтримки, страхом осуду. Моральна свідомість таких лідерів розвинена недостатньо.

Отримані дані свідчать про необхідність цілеспрямованої роботи з розвитку моральної свідомості майбутніх професіоналів у закладах вищої освіти. Підвищення рівня моральності реальних та потенційних лідерів має проходити через ряд кроків.

Перший крок являє собою усвідомлення важливості місця моралі при прийнятті рішення та роботі з його наслідками. Цей крок є обов'язковим, адже без усвідомлення проблеми недостатньої сформованості моральної самосвідомості лідер не буде готовий до цілеспрямованої роботи з її розвитку.

Другий крок передбачає детальне ознайомлення з різними факторами, що обумовлюють моральність рішень, що приймаються так званою «ідеальною моделлю» прийняття морального рішення, яка передбачає наявність чіткої особистісної позиції, незалежності від думки інших людей, глибокого усвідомлення власних моральних принципів і готовність слідувати за ними не дивлячись ні на що.

Третій крок включає в себе визначення рівня та спрямованості морального розвитку лідера з метою кращого його усвідомлення власних моральних орієнтирів та рівня їх зрілості.

Четвертий крок передбачає проведення системи тренінгів, спрямованих на розв'язання різноманітних ділових ситуацій, в основі яких закладено моральний конфлікт, що вимагає від лідера свідомого осмислення власних моральних засад, на які він спирається при прийнятті

управлінських рішень.

Сучасний стан розвитку суспільства вимагає від бізнес-лідерів здатності до прийняття не тільки ефективних рішень, а й рішень, що є морально правильними. Ціннісний профіль особистості лідера здійснює визначальний вплив не тільки на його особисте життя, а й на продуктивність стосунків з підлеглими, колегами, партнерами та суспільством взагалі.

Важливими ознаками моральності лідера є усвідомлення ним витоків власних вчинків та рішень, незалежність від думки оточуючих, глибоке розуміння власних ціннісних орієнтирів, відкритість до нового досвіду та вміння віддавати пошану до традицій.

Більшість студентів потенційних лідерів у сфері бізнесу характеризуються низьким, або середнім рівнем розвитку моральності та непослідовністю у розв'язанні неоднозначних з точки зору моралі ситуацій. Це свідчить про їх недостатню готовність до здійснення якісної управлінської діяльності. Така ситуація вимагає від представників системи вищої освіти нашої країни особливої уваги та розробки спеціалізованих курсів, що сприяли б не тільки поглибленню знань у сфері психології прийняття управлінських рішень, а й давали б ключі до розуміння власних ціннісних та моральних орієнтирів.

3.2 Психологічні засади становлення лідерського потенціалу особистості в технічному університеті

Сьогодні в переважній більшості країн світу доволі гостро стоїть питання про необхідність визначення лідерів, які змогли б запропонувати курс виходу країни з економічної та соціальної криз, знайти оптимальний шлях розвитку країни в майбутньому. На жаль, деякі лідери відкрито перевищують свої повноваження та узурпують

владу, але більшість лідерів є прикладом бажаного керівника, а також ідеального лідера. Такі лідери відіграють визначальну роль при створенні певного характеру пише Л. В. Шалагинова, мислення та слугують символами моральної єдності суспільства. Лідери виражають діючу етику та етичні цінності, які об'єднують все суспільство [93, с. 5-7].

Розвиваючи цю думку, О. С. Пономарьов підкреслює, що «істотне значення ціннісного простору як для розвитку феномену лідерства взагалі, так і для особистісного розвитку кожного конкретного лідера зокрема зумовлено тим, що сутністю цінностей постає певна суспільно-індивідуальна значущість об'єктів, явищ, ідей тощо для більшості людей, а самі цінності здатні відігравати функцію одного із спонукальних мотивів їх життєвої активності» [71, с. 99].

Слід зазначити, що викладені нижче результати дослідження вперше були опубліковані в роботі [15].

Визначення лідера пов'язано з його особливою роллю провідника деяких загальних для багатьох людей цінностей, поглядів, уявлень. Однак у даному випадку діє і зворотній процес: його феноменальна здатність впливати на душі людей. Тому однією з важливих проблем сучасної професійної освіти є підготовка не тільки високоосвічених фахівців, але й справжніх лідерів у своїй галузі, людей, які можуть взяти на себе відповідальність та керувати розвитком своєї організації, команди, сфери діяльності, суспільства у цілому. Особливу увагу ми звертаємо на діяльність майбутнього лідера-інженера, тому що у житті сучасного суспільства роль інженерної діяльності невпинно зростає. Проблеми практичного використання наукових знань, підвищення ефективності наукових досліджень і розробок висувають інженерну діяльність на передній край всієї економіки і сучасної культури. Як пише О.

Романовський, суспільні потреби у інженерних кадрах викликали відповідне становлення і розвиток інженерної освіти. Майже у кожного є інтуїтивні уявлення про типового інженера та зміст його професійної діяльності [79, с. 12-15]. Проте психолого-педагогічні проблеми розвитку лідерського потенціалу особистості в технічному університеті вивчені ще недостатньо. Зв'язок проблеми з науковими завданнями витікає з положень концепції формування гуманітарно-технічної еліти Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут” (НТУ «ХПІ»), яка передбачає в умовах кризи управління в Україні формувати особистість майбутнього випускника технічного вузу, обов'язково враховуючи лідерський потенціал як складову його професіоналізму [89, с. 7-8]. Зв'язок проблеми з практичними завданнями ґрунтується на тому, що серед вимог, що висуваються нині до професійного випускника технічного університету є управлінська компетентність, яка передбачає і лідерські здібності [90, с. 36].

Аналіз останніх досліджень з проблем розвитку лідерського потенціалу у студентів вищих технічних закладів освіти, а також філософської, психологічної, педагогічної літератури з питань лідерства дозволяє визначити різні аспекти дослідження цієї проблеми. Так, вдосконалення професійної підготовки управлінців-лідерів цікавили В. Береку, Л. Ващенко, Д. Галіцину, Л. Даниленка, Г. Дмитренка, О. Ельбрехта, Г. Єльнікову, В. Лугового, В. Майбороду, В. Олійника, М. Пірен, О. Пономарьова, О. Романовського, М. Рудакевич, Т. Сорочан, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та ін.; над обґрунтуванням теорій лідерства працювали К. Левін, Д. Мак-Грегор, В. Врум, П. Йеттон, Р. Белбін, С. Джибб, П. Друкер та ін.; особистісними аспектами лідерства цікавились О. Воронова, Н. Гончаренко, О. Ковальова, А. Свенцицький, У. Бенніс, О. Кріштановська та ін.

В той же час недостатньо дослідженими є психологічні засади розвитку лідерського потенціалу особистості в практиці професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця в умовах сучасного технічного університету. Тому *мета* нашої роботи полягає в аналізі розкриття цієї проблеми.

Проблема лідерства цікавила істориків та філософів з часів античності, однак предметом наукових досліджень ця тема стала тільки в XX столітті. Існує більш близько 400 визначень лідерства. Лідерство визначають як вміння однієї людини вести за собою багатьох людей ділом або ідеєю; готовність нести відповідальність не тільки за себе, але й за цілу групу людей; активний потяг до успіху; вміння так організувати взаємодію з людьми, щоб кожен з них усвідомив як досягти поставленої лідером мети; сила характеру + воля до перемоги + прекрасний дар переконання; вміння позитивно взаємодіяти з тими, хто слабший духом, з рівними собі та сильнішими за себе [17, с. 19-20]. Але, на наш погляд, поняття лідерство для майбутнього інженера визначає взаємовідносини між інженером-лідером та членами групи, які впливають один на одного і разом прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відображають загальні цілі. Тому необхідно більш ґрунтовно розглянути психологічні засади розвитку лідерського потенціалу особистості у вищому технічному навчальному закладі.

У липні 2014 року на засіданні Вченої ради НТУ «ХПІ» була затверджена розроблена кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами концепція психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів-лідерів XXI століття. Вона передбачає вирішення наступних стратегічних завдань: *по-перше*, формування потужного науково-методичного та навчального напрямку, який відповідає національному статусу НТУ «ХПІ»; *по-друге*, виконання глибоких маркетингових досліджень ринку кадрів фахівців і перспектив його

розвитку з урахуванням поступового подолання соціально-економічної кризи в країні і стабілізації розвитку громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки; *по-третє*, організація та координація психолого-педагогічних досліджень проблем підготовки майбутньої гуманітарно-технічної еліти та, зокрема, майбутніх лідерів, забезпечення їх високого науково-теоретичного рівня і практичної значущості, активного використання результатів у інноваційних технологіях організації навчально-виховного процесу; *по четверте*, істотне підвищення педагогічного рівня викладання всіх загальнонаукових, фундаментальних і спеціальних дисциплін; *по-п'яте*, організація викладання психолого-педагогічних дисциплін для всіх інженерних та інших спеціальностей з метою формування у випускників умінь міжособистісного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій, мобілізації мотиваційної сфери, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу та досягнення загальних цілей колективу; *по-шосте*, публікація результатів досліджень у щоквартальному фаховому науково-практичному журналі університету «Теорія і практика управління соціальними системами» та організація їх широкої наукової і громадської апробації шляхом організації наукових конференцій, семінарів, симпозіумів, круглих столів тощо; *по сьоме*, активна взаємодія з провідними академічними і навчальними організаціями соціально-економічного та гуманітарного профілю, в тому числі закордонними, зокрема в Міжнародному Проекті «ELITE» -«Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку», забезпечення дієвої участі НТУ «ХПІ» в проекті, проведенні спільних досліджень та розробок. Таким чином, концепція психолого-педагогічної підготовки майбутніх лідерів в НТУ «ХПІ» ґрунтується на науково-методичному, інформаційному та матеріально-технічному забезпеченні навчально-виховного процесу. Це визначає:

1. Поступовий перегляд змісту освіти з метою усунення застарілого і другорядного матеріалу і посилення його гуманістичної компоненти, формування у студентів світоглядних основ і умінь самостійного оволодіння новою інформацією, підготовка їх до здібності мобільної зміни місця роботи і навіть сфери діяльності, формування постійної готовності до новаторства, високій якості роботи.

2. Надання допомоги кафедрам і факультетам університету в підготовці необхідного якісного науково-методичного, дидактичного та психолого-педагогічного забезпечення навчального процесу.

3. Кардинальна зміна інформаційного забезпечення навчального процесу, створення сучасного бібліотечного фонду з навчально-методичного та наукового напрямків діяльності в традиційному вигляді і, надалі, з перекладом бібліотечного фонду на електронні носії; значне підвищення телекомунікаційних можливостей університету: забезпечення кожного викладача університету можливостями доступу до інформаційних ресурсів глобальної мережі INTERNET, до мережі університету і його підрозділів, також обладнання кожного робочого місця викладача сучасним комп'ютером за рахунок коштів кафедри від розробки держбюджетної, госпдоговірної тематики та участі в міжнародних грантах та проектах. Обов'язковим є перехід до комплектування бібліотечних фондів на електронні носії.

4. Створення на базі кафедри педагогіки і психології управління системами НТУ «ХПІ» центру підготовки майбутніх лідерів-керівників нової формації, а також перепідготовки сьогоденних керівників відповідно до вимог часу, з використанням нових інформаційних технологій. У процесі формування інженера-лідера вкрай необхідна єдність трьох обов'язкових складових: управлінської і психолого-педагогічної підготовки, обов'язкової управлінської практики і виховного характеру навчання.

Зупинимося на інструментах реалізації стратегії підготовки сучасного лідера-фахівця в НТУ «ХПІ». Ними виступають такі заходи, як: широке обговорювання ключових проблем, затвердження прийнятих рішень на ректоратах, на засіданнях Вченої та Методичної нарад, зборах трудового колективу; підтримка ініціатив Вченої та Методичної нарад, профспілкового комітету; всебічне моральне і матеріальне стимулювання ініціативи співробітників; всебічний розвиток автономії кафедр при постійному контролі з боку ректорату та відповідних служб; всебічний розвиток студентського самоврядування; постійна робота над підвищенням науково-теоретичного та методичного рівня науково-теоретичних працівників; інформатизація та подальша комп'ютеризація управлінської ланки університету.

Необхідно зазначити, що навчально-виховний процес в технічному університеті ґрунтується на взаємопроникненні технічних і гуманітарних дисциплін, тому вивчення гуманітарних дисциплін у технічному вузі слід орієнтувати на підняття рівня загальної освіченості та ерудиції майбутнього інженера, економіста, менеджера, підвищення рівня культури, прищеплення йому загальнолюдських цінностей. Рішення такого завдання передбачає паралельне проведення фундаментальних і прикладних соціально-психологічних досліджень, розробку методів та засобів надійної психолого-педагогічної діагностики, загальних проблем педагогіки і психології вищої технічної школи.

Розглянемо досвід реалізації стратегії лідерства НТУ „ХПІ”. Він включає два напрями: впровадження у навчальний процес університету педагогічних технологій, що сприяють розвитку лідерського потенціалу та проведення наукових досліджень з проблем підготовки майбутніх лідерів.

Для розвитку лідерського потенціалу майбутніх лідерів-викладачів в НТУ «ХПІ» існує система внутрішньовузівського підвищення кваліфікації викладачів. Так, при методичному відділі НТУ «ХПІ» працюють 7

семінарів: «Основи педагогічної майстерності (для молодих викладачів)», «Психолого-педагогічні аспекти викладання у вищій школі», «Видавнича справа: методичні рекомендації щодо підготовки та видання навчально-методичної літератури», «Удосконалення мовної підготовки науково-педагогічних працівників», «Удосконалення професійної майстерності викладача фізичного виховання», «Підготовка викладачів до читання лекцій на англійській мові», «Підготовка студентів до сприйняття лекцій на англійській мові». Керівники семінарів впроваджують на своїх заняттях технології навчання: педагогіку співробітництва; інформаційні технології навчання; ігрове проектування; активне навчання; ігрові технології; технології співпраці; метод проектів; ділові ігри; програмоване навчання; технології модульного навчання; проблемне навчання; метод проектів та дебатів; технології інтерактивного навчання; тренінги; імітаційні вправи; тематичні дискусії; круглі столи тощо.

З метою підготовки майбутніх управлінців-лідерів в НТУ „ХПІ” здійснюється цілеспрямована підготовка фахівців за спеціальностями «Менеджмент», «Управління персоналом та економіка праці», «Менеджмент організацій і адміністрування», «Менеджмент інноваційної діяльності», «Енергетичний менеджмент», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Адміністративний менеджмент», «Педагогіка вищої школи».

Активне дослідження проблем лідерства та формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців технічного профілю в НТУ „ХПІ” пов'язано зі створенням кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами під керівництвом завідувача кафедри О.Г. Романовського за підтримки директора Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, доктора філософських наук, професора, академіка НАПН України І. А. Зязюна, напрямом наукових розробок якої стали проблеми формування національної гуманітарно-технічної еліти і

лідерства. Викладачі кафедри розробили концепцію формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ», яка передбачала не тільки нову філософію інженерної освіти, враховувала визначальні світові тенденції суспільного розвитку, основні напрямки розвитку техніки і технологій, теорії і практики управління соціальними системами, ситуацію на внутрішньому і світовому ринках праці, прогностні оцінки її динаміки, але й передбачала шляхи реалізації формування гуманітарно-технічної еліти та лідерства [93]. Кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами постійно працює над розробкою методичного забезпечення психолого-педагогічної підготовки студентів усіх спеціальностей університету та проводить цільову підготовку сучасних керівників-лідерів, а також здійснює координацію науково-дослідної та видавничої діяльності у цій галузі з Національною Академією педагогічних наук України (НАПНУ). Так, створено три спільних центри: Науково-практичний центр педагогічної майстерності спільно з Інститутом педагогіки і психології професійної освіти НАПН України, Центр проблем управлінської освіти інженерів і підготовки лідерів-професіоналів спільно з Інститутом вищої школи НАПН України, Центр проблем виховання спільно з Інститутом проблем виховання НАПН України.

Разом з методичним відділом НТУ «ХПІ» на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами створений центр сучасних педагогічних технологій. Провідні фахівці центру допомагають впроваджувати на 20 факультетах університету сучасні педагогічні технології з урахуванням специфіки спеціальностей, при цьому особливу увагу акцентуючи на проблемах розвитку лідерського потенціалу серед студентів технічного вузу.

Кафедра постійно розробляє та удосконалює форми та методи управлінської і психолого-педагогічної підготовки не тільки майбутніх інженерів, технологів, економістів; менеджерів. Так, для забезпечення

практичної можливості успішної реалізації концепції психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів-лідерів XXI століття колективом кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами вже розроблені та впроваджуються в навчально-виховний процес технічного університету ціла низка оригінальних авторських спецкурсів: «Психологія», «Психологія і педагогіка», «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем», «Філософія досягнення успіху», «Педагогіка успіху», «Психологія досягнення успіху», «Сучасні управлінські технології», «Основи управління в енергетиці», «Тренінг психології спілкування», «Тренінг з організації ведення переговорів», «Основи професійної психології», «Конфліктологія», «Психологія діяльності та навчальний менеджмент», «Поведінкові компетенції в управлінні проектами», «Педагогіка і психологія вищої школи», «Комунікативні процеси у навчанні», «Психологія та методика викладання фахових дисциплін», «Психолого-педагогічні основи викладацької діяльності», «Основи педагогіки вищої школи», «Філософія досягнення успіху», «Риторика», «Педагогічна та вікова психологія». Ці курси сприяють забезпеченню цілеспрямованої психолого-педагогічної підготовки студентів до майбутньої професійної та керівної діяльності, розвинути в них вміння створювати сприятливу емоційну атмосферу, вирішувати конфлікти, діагностувати індивідуальні здібності підлеглих, навчити мистецтву плідного спілкування, методам мотивування та впливу на інших людей, а також вмінням вирішувати життєві проблеми. Розроблені програми забезпечені навчально-методичним комплексом: підручниками та посібниками з грифом МОН України. Перші результати досліджень було викладено у колективній праці „Проблеми формування особистості лідера” [78].

У подальшому, на кафедрі проводяться дослідження з проблем удосконалення підготовки студентів технічного вузу, що сприяло

розкриттю їх особистісного і лідерського потенціалу. У межах наукової роботи кафедри було виконано низку досліджень, які визначили аспекти розвитку лідерського потенціалу майбутніх інженерів та менеджерів. Так, розроблені теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності [84], визначено структурування змісту психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів машинобудівного профілю [92], висвітлені проблеми формування управлінських умінь та навичок у майбутніх інженерів [75], сформовані педагогічні умови формування конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника [64], визначені умови підготовки студентів до професійного самовдосконалення в умовах технічного університету [30], сформовані управлінська компетентність випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів [14] та готовність майбутніх інженерів до професійно-особистісного саморозвитку [73] та інші. Результати наукових досліджень впроваджені у навчально-виховний процес психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів і менеджерів в НТУ „ХПІ”, що сприяє розвитку лідерського потенціалу у майбутніх фахівців технічного університету. На кафедрі продовжуються наукові дослідження з розвитку лідерського потенціалу: науковці працюють над темами: психологія становлення та розвитку лідерського потенціалу у студентів технічних університетів; формування особистісно-професійної позиції майбутніх інженерів в умовах трансформаційного суспільства; формування духовно-моральних якостей майбутніх інженерів; формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту та ін.

Виходячи з вище сказаного, зазначимо, що лідерський потенціал є складовою професійної кваліфікації випускника технічного університету, визначальним чинником удосконалення управління підприємством і результативності його управлінських дій, на розвиток якого має бути

зосереджена психолого-педагогічна підготовка кадрів у вищих навчальних технічних закладах освіти. Розробка і особливо реалізація заходів з розвитку лідерського потенціалу ставлять перед системою вищої технічної освіти загальну проблему підготовки інженерів принципово нової якості. Тому підготовка майбутніх інженерів-лідерів повинна закладати в них фундамент життєвої стійкості, формувати емоційно-вольову сферу особистості лідера, яка сприятиме його психологічній сталості в будь-яких непередбачуваних життєвих і виробничих ситуаціях.

Таким чином, все це підтверджує, що ефективна психолого-педагогічна підготовка майбутніх фахівців в технічному університеті є необхідною складовою розвитку лідерського потенціалу в технічному університеті.

Наведені результати виконаного дослідження дають вагомі підстави дійти таких висновків:

1. Завдання та положення концепції психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів-лідерів XXI століття є необхідною парадигмою для розвитку лідерського потенціалу особистості конкурентоспроможного фахівця технічного університету.

2. Набуття викладачами технічного університету системи сучасних знань, умінь та навичок щодо сучасних психолого-педагогічних технологій сприяє розвитку лідерських якостей особистості викладача технічного університету.

3. Лідер-інженер, лідер-економіст, лідер-менеджер повинні критично аналізувати та оцінювати зміст і характер своєї діяльності, визначати свої сильні та слабкі сторони, свої досягнення та поразки з метою подальшого її удосконалення, а цьому сприяє система психолого-педагогічної підготовки, яка розроблена в НТУ «ХПІ».

4. Досвід реалізації концепції психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів-лідерів XXI століття в НТУ «ХПІ» заслуговує

належного врахування в системі не тільки професійної підготовки майбутніх фахівців в технічних університетах, але й в системі підвищення кваліфікації викладачів технічних та гуманітарних університетів.

Перспективою подальших досліджень вважаємо розробку засад створення центру лідерства в умовах технічного університету.

3.3 Перевірка ефективності психолого-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу в умовах професійного навчання

Характерні особливості феномену лідерства істотно ускладнюють процес професійного навчання та одночасного особистісного розвитку потенційного лідера. Ці особливості вимагають вивчення його рис і якостей, виявлення його лідерського потенціалу і створення специфічних психолого-педагогічних умов, які б активно сприяли його цілеспрямованому розвитку. Створення цих умов й належне їх використання передбачає необхідність звернення до філософських, психологічний та педагогічних аспектів лідерства. Зокрема, С. О. Завєтний, О. С. Пономарьов і С. М. Пазиніч підкреслюють, що «висока професійна компетентність у гармонійному поєднанні з яскраво вираженими природними якостями людини, серед яких особливо важливу роль відіграють її комунікативні та організаторські здібності, поступово трансформуються у потребу самовираження, максимальне задоволення якої і проявляється у лідерстві». На слушну думку вчених, «саме фахові знання виступають надійним підґрунтям для завоювання лідерських позицій, насамперед у професійному середовищі, де недостатню кваліфікацію не можуть компенсувати ніякі інші особистісні якості людини, що претендує на лідерство» [25, с. 141].

Виходячи з цих положень, нами було визначено психолого-педагогічні умови, які б ефективно сприяли розвитку лідерського

потенціалу в процесі безпосередньо професійного навчання студентів як потенційних лідерів. Відповідно до цього була розроблена програма організаційних, дидактичних і методичних заходів, спрямованих на успішну реалізацію цих умов.

За результатами впровадження в освітній процес розробленої програми реалізації психолого-педагогічних умов, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу студентів нами було проведено перевірку її ефективності. Ця перевірка здійснювалась шляхом проведення зрізу даних в експериментальній та контрольній групах за допомогою комплексу методик. Зокрема, були застосовані такі відомі методики з арсеналу психологічної діагностики: 16-факторний опитувальник Р. Б. Кеттелла, опитувальник термінальних цінностей І. Г. Сеніна, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, методика «Мотиваційний профіль» (Ш. Річі, П. Мартін).

Треба підкреслити, що перед проведенням формульованого експерименту як важливого етапу нашого дослідження ефективності впливу психолого-педагогічних умов на розвиток лідерського потенціалу студентів ми здійснили порівняння експериментальної та контрольної груп студентів за показниками компонентів професійної соціалізації. Результати наведено у таблиці 3.3.1, де представлено результати контрольного етапу емпіричного дослідження в експериментальній групі, з якої видно, що розвивальна програма мала позитивний вплив на розвиток емоційної стабільності, стриманості, сміливості, самоконтролю у студентів експериментальної групи. Отже, розвивальна програма, спрямована на вдосконалення психологічних механізмів, що мають сприяти розвитку лідерського потенціалу студентів 4 курсу сприяє становленню у них

більшою емоційної стриманості, здатності до самоконтролю, сміливості у критичних ситуаціях навчально-професійної діяльності.

Таблиця 3.3.1

Середні значення показників особистісних особливостей студентів експериментальної групи до та після впровадження розвивальної програми

Показники	Етапи експерименту		t	p
	До впровадження програми	Після впровадження програми		
Емоційна стабільність	6,80±0,57	7,36±0,63	-3,25	0,002
Стриманість	5,44±0,86	6,12±0,92	-2,67	0,01
Сміливість	6,40±1,08	7,12±0,92	-2,52	0,01
Самоконтроль	6,56±1,00	7,25±0,92	-2,49	0,02

У таблиці 3.2 подано результати порівняння показників термінальних цінностей студентів експериментальної групи до та після впровадження розвивальної програми.

Таблиця 3.3.2.

Середні значення показників термінальних цінностей студентів експериментальної групи до та після впровадження розвивальної програми

Показники	Етапи експерименту		t	p
	До впровадження програми	Після впровадження програми		
Професійне життя	57,84±3,48	59,96±3,04	-2,28	0,02
Активні соціальні контакти	33,92±4,06	36,92±4,06	-2,61	0,01
Розвиток себе	33,36±4,66	36,40±4,61	-2,31	0,02
Досягнення	35,84±4,03	38,12±3,17	-2,21	0,03

Встановлено, що студенти експериментальної групи почали виявляти вищі показники потреб у професійному житті, активних соціальних контактів, розвитку себе та досягнення після впровадження програми.

З таблиці 3.3 видно, що студенти експериментальної групи почали виявляти вищий рівень таких професійних цінностей, як стабільні стосунки, складні цілі та самовдосконалення та саморозвиток після участі у розвивальній програмі.

Таблиця 3.3.3

Середні значення показників професійних цінностей студентів експериментальної групи до та після впровадження розвивальної програми

Показники потреб	Етапи експерименту		t	p
	До впровадження програми	Після впровадження програми		
Стабільні стосунки	25,00±4,62	27,80±4,35	-2,20	0,03
Складні цілі	34,44±4,05	37,52±4,06	-2,68	0,009
Самовдосконалення та саморозвиток	36,52±3,72	39,56±3,65	-2,91	0,005

У таблиці 3.4 показано відмінності в особистісних показниках особистісних особливостей у студентів контрольної та експериментальної груп після впровадження розвивальної програми. Студенти експериментальної групи перевищують студентів контрольної групи за показниками комунікабельності, емоційної стабільності, домінантності, сміливості, прямолінійності та самоконтролю. Отже, розвивальна програма мала позитивний вплив на особистісну сферу майбутніх інженерів, у тих аспектах що мають впливати на лідерські якості та лідерський потенціал майбутніх професіоналів: вони почали виявляти більші здатності до спілкування, стали більш асертивними та емоційно врівноваженими, домінантними і сміливими у прийнятті рішень. У студентів

експериментальної групи знизилась показники довірливості у порівнянні зі студентами контрольної групи.

Таблиця 3.3.4.

Середні значення показників особистісних особливостей студентів контрольної та експериментальної групи після впровадження розвивальної програми

Показники	Групи досліджуваних		t	p
	Контрольна група	Експериментальна група		
Комунікабельність	6,68±1,18	7,56±0,91	-2,94	0,004
Емоційна стабільність	6,76±0,83	7,36±0,63	-2,86	0,006
Домінантність	6,28±1,24	7,56±1,04	-3,94	0,0001
Сміливість	6,40±1,08	7,12±0,92	-2,26	0,02
Довірливість	6,12±1,42	5,32±0,98	2,30	0,02
Прямолінійність	4,96±1,01	6,12±1,36	-3,40	0,001
Самоконтроль	6,48±1,12	7,24±0,92	-2,61	0,01

У таблиці 3.5 подано результати порівняння показників термінальних цінностей у студентів контрольної та експериментальної груп після впровадження розвивальної програми. Студенти експериментальної групи перевищують студентів контрольної групи за показниками цінностей соціальних контактів та розвитку себе. Отже студенти почали виявляти більшу соціальну активність та прагнення до саморозвитку після участі у розвивальній програмі.

Таблиця 3.3.5

Середні значення показників термінальних цінностей студентів контрольної та експериментальної групи після впровадження розвивальної програми

Показники	Групи досліджуваних		t	p
	Контрольна група	Експериментальна група		
Активні соціальні контакти	29,76±5,27	36,92±4,06	-3,62	0,0001
Розвиток себе	34,48±4,44	36,40±4,61	-2,02	0,05

У таблиці 3.6 подано результати порівняння показників професійних цінностей у студентів контрольної та експериментальної груп після впровадження розвивальної програми.

Таблиця 3.3.6

Середні значення показників професійних цінностей студентів контрольної та експериментальної групи після впровадження розвивальної програми

Показники потреб	Групи досліджуваних		t	p
	Контрольна група	Експериментальна група		
Стабільні стосунки	28,24±5,06	32,80±7,15	-2,59	0,01
Складні цілі	27,24±4,52	32,96±5,40	-4,05	0,0001
Самовдосконалення та саморозвиток	24,72±4,65	27,80±4,35	-2,41	0,01

Після впровадження в практику навчально-виховного процесу вказаної розвивальної програми, запропонованої нами, та в результаті її послідовної реалізації в експериментальній групі студенти цієї групи почали виявляти більшу потребу у стабільних професійних стосунках, у висуненні складних цілей та самовдосконаленні. Тим самим у них більш чітко став проявлятися лідерський потенціал і помітно активізувалися процеси його усвідомленого цілеспрямованого розвитку.

Таким чином, за результатами експериментальної перевірки переконливо доведена ефективність визначених психолого-педагогічних умов успішного розвитку лідерського потенціалу студентів в умовах їх професійного навчання. Розуміючи лідерський потенціал майбутніх фахівців як здатність ефективно впливати на людей, успішно організовувати їх спільну діяльність і здійснювати управління нею, вважаємо за необхідно підкреслити необхідність формування і розвитку їхньої управлінської культури.

Тому не можна не погодитися з М. М. Гуревичовим та його співавторами, що «особливу роль в житті будь-якого суспільства покликана відігравати культура управління різними сторонами політичної, економічної, господарської та інших видів людської діяльності». Вони пишуть, що «управління як єдиний і цілісний спрямовуючий процес складається з множини взаємопов'язаних дій і взаємодій, які у своїй сукупності утворюють відповідні функції управління і як складові процесу, визначають і виражають його сутність, а також свідчать про культуру і якість ефективного управління» [74, 50]. Формування управлінської культури значною мірою відбувається безпосередньо в навчально-виховному процесі, і тому його ефективність також залежить від розглянутих психолого-педагогічних умов успішного розвитку лідерського потенціалу студентів.

Таким чином, системне й послідовне використання запропонованої нами розвивальної програми забезпечує ефективний розвиток лідерського потенціалу студентів як у професійній, так і в управлінській діяльності безпосередньо в умовах професійного навчання.

3.4. Емоційний інтелект як домінанта успішності харизматичного бізнес-лідера

Сьогодні корпоративний світ переживає доволі глибоке розчарування популярними в минулому концепціями. Невдачі реінжирингу та тотальної якості примушують керівників шукати нову панацею – парадигму управління. Корпораціям потрібні лідери, особистості, які здатні бачити наперед та вміти вести за собою людей до реалізації поставленої візії [96, с.4-5]. В суспільстві існує об'єктивна потреба в лідерстві, і вона не може не реалізовуватися. Роль лідерів є особливо значною у переломні періоди суспільного розвитку, коли необхідно швидко приймати рішення в умовах

невизначеності, вміти правильно розуміти конкретні задачі. Лідери, як пише Л. Шалагінова, виражають діючу етику та етичні цінності, які об'єднують все суспільство [93, С. 5-7]. Особливої уваги при цьому заслуговують харизматичне лідерство й та істотна роль, яку воно відіграє у бізнес-сфері.

Цю тезу повною мірою підтверджує аналіз наукових праць, присвячених проблемі успішності харизматичних бізнес-лідерів. Так, в західній науці до тематики харизматичного лідерства звертались такі видатні представники соціології, як Макс Вебер (концепція «харизматичного панування»), Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Такер, Ж. Блондель, Б. Заблоскі; теоретики франкфуртської школи неомарксизму (М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас); представники психоаналізу (З. Фройд, Е. Еріксон).

Дослідження харизматичного лідерства в «нових підходах до керівництва» представлені в роботах Б. Басса, Р. Хауса, Дж. Конжера та Р. Канунго, А. Браймана, А. Залезника. В пострадянських країнах дану проблему активно досліджували Н. Фреїк, С. Зиньов, О. Шапкіна, А. Кочетков, Н. Швецова, В. Кравченко, Л. Шалагінова. У сучасній Україні проблем «харизми» і «харизматичного лідерства» так чи інакше торкались такі дослідники як: В. Титаренко, М. Попович, В. Любашенко, В. Єленський, Л. Філіпович, А. Колодний, П. Павленко, І. Ломачинська, Т. Черепанова, І. Петрова, І. Колісніченко. В країнах СНГ дану проблему активно досліджували Н. Фреїк, С. Зиньов, О. Шапкіна, А. Кочетков, Н. Швецова, В. Кравченко.

Окрему увагу взаємозв'язку між проявами емоційного інтелекту та харизматичного лідерства приділяли І. Аллон, Дж.Хіггінс, Дж. Барлінг, Ф. Слейтер, Е. Келовей, Дж. Джордж.

Мета даного дослідження полягає у розгляді ролі емоційного інтелекту як домінанти успішності харизматичного бізнес-лідера.

Вона пов'язана з тим, що підприємництво як економічне явище, виникає при наявності організаційно-господарського новаторства та економічної свободи. Орієнтація на майбутнє безпосередньо пов'язана з організаційною новацією, з нею ж народжується найважливіша риса підприємництва – лідерство. Бізнес – поняття більш поширене, ніж підприємницька діяльність, оскільки бізнесу відповідають процеси здійснення деяких поодиноких, одноразових комерційних угод в будь-якій сфері діяльності, спрямованих на отримання прибутку.

Що ж потрібно бізнесмену для того, щоб його кар'єра була б успішною? Професори Ч. Маргерисон і Е. Какабадзе опитали 700 підприємців різноманітних галузей економіки. Бізнесменам запропонували проранжувати за мірою важливості ключові фактори, які б визначили розвиток їх кар'єри. Виявилось, що просуванню на вищий рівень їх кар'єри перед усім сприяють:

- особисте бажання досягти успіху;
- уміння працювати з людьми;
- готовність ризикувати та брати на себе відповідальність;
- набуття значимого досвіду в роботі й виконання різноманітних функцій;
- уміння при необхідності з легкістю змінювати стиль роботи;
- ґрунтовна технічна підготовка.

Характерно, що технічна й спеціальна підготовки стоять далеко не на першому місці. Наголос зроблено на вмінні працювати з людьми, готовності ризикувати. [32, с. 14-15]. А ці якості найбільш притаманні лідеру (від англ. leader – ведучий) – члену групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особа, що реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємовідносин у групі.

Лідерство – це відносини домінування та підкорення, впливу та слідування в системі міжособистісних відношень в групі. Під час досліджень лідерства виокремлюють різні стилі лідерства. Так, теорія лідерських ролей Р. Бейлса розглядає роль "професіонала" - лідера, орієнтованого на рішення ділових проблем, та "соціально-емоційного спеціаліста", який вирішує проблеми людських відносин. Прибічники теорії рис лідерства вважають визнання людини лідером при наявності у неї специфічних "лідерських" рис та здібностей. Дослідження, проведені в руслі цієї теорії, концентрувались на виявленні якостей, специфічних для лідерів. Варіантом такого підходу є харизматична концепція лідерства, згідно якої лідерство надається видатній особистості як «божий дар»-харизма.

Розглянемо більш детально поняття харизматичного лідера та значення його особистості для успішності в бізнес–сфері.

Образ харизматичного лідера на протязі багатьох років викликав особливий інтерес науковців. Харизматичні лідери мають здатність надихати та мотивувати людей так, щоб ті діяли, переважаючи свої звичайні можливості; діяти, незважаючи на перешкоди та особисті жертви. Харизматичний лідер впливає на людей сильними емоційними проявами, тому що він може зачіпати не тільки почуття, але й розум підлеглих.

Якщо харизма керівника бізнес-підприємства не протистоїть його етичним нормам, вона сприяє підвищенню продуктивності всієї організації. Харизматичні лідери підвищують рівень самосвідомості людей, відкривають перед ними нові можливості, так, що співробітники починають жертвувати особистими інтересами заради інтересів підприємства. Вони створюють атмосферу змін та ідеалізовану картину майбутнього, мають здібності пропагувати складні ідеї і так чітко формулювати цілі, що буквально всім від віце-президента до обслуговуючого персоналу – вдається їх зрозуміти. Харизматичні лідери

надихають послідовників своєю захопленістю. Вони також домагаються довіри послідовників, коли беруть на себе особистий ризик, пристрасно захищають свою позицію. Люди поважають харизматичного лідера і захоплюються ним за його досвід, знання, особистісні якості, а не за звання та посаду. Незважаючи на те, що харизматичні лідери звичайно обіймають високі посади, вони здатні долати межі формальної організаційної ієрархії, тому що їхній вплив на людей, як пише Р. Дафт, ґрунтується на особистісних якостях, а не на посадовій владі [17, с. 118-123].

Харизматичний вплив ґрунтується на особистих якостях лідера: його зовнішній та внутрішній привабливості, іміджі, манерах, стилі поведінки. Характерними рисами харизматичних лідерів є висока впевненість у собі, домінування, рішучість, глибока впевненість у своїх ідеях, сильна потреба у владі та уважність стосовно оточуючого світу [55, с. 113].

Бізнес дає можливість керувати людьми, їх ідеями, досягати поставлених цілей. Хто бажає та здатний керувати іншими й може показати себе лідером, той здобує успіх, пошану. Постать бізнесмена – це не та постать, що повна суворості та показної солідності, це не та людина, що вміє добре говорити з трибуни. Це така людина, яка має організаційний талант та наділена справжніми людськими якостями, серед яких харизматичні здібності. Авторитетний бізнесмен прагне бачити навколо себе кваліфікованих, знаючих власну справу колег, а неавторитетний – ще більш залежних від нього підлеглих. І, як правило, перший бізнесмен веде систему до успіху, а другий зі своїми кадрами заганняє наприкінці її в глухий кут. Умілий харизматичний бізнесмен чітко розуміє власну роль, попереджає невдачі та знаходить рішення найкраще в кожній конкретній ситуації. Від усіх видів діяльності бізнес відрізняється тим, що головною, але не єдиною метою, є одержання прибутку. Однак той, хто намагається зробити великі гроші, мусить замислитися над тим, що вони можуть бути джерелом не тільки задоволення потреб, але й причиною великих

неприємностей. І серйозні збитки матиме той, хто психологічно та морально не готовий розпоряджатися отриманими коштами. Для ділової людини, котра прагне якнайкраще зробити свій бізнес, у цілому характерні стійкі позитивні емоції щодо оцінки своєї діяльності. Тільки бізнесмен, який бажає і здатний в умовах конкуренції та протиборства керувати іншими і може показати себе харизматичним лідером, рано чи пізно здобуде славу та пошану.

Незважаючи на майже очевидну важливість харизматичного лідерства для успіху бізнес-організації, цей феномен залишається недостатньо вивченим у вітчизняній науці. Зокрема нам не вдалося знайти емпіричні дослідження, виконані в нашій країні за цим напрямком. В той же час, в Америці харизматичне лідерство та його вплив на організацію вивчається вже декілька десятиліть. Так, дослідники Дж. Конжер та Р. Канунго за допомогою факторного аналізу визначили основні кроки, що сприяють утвердженню харизматичного лідерства в організації. До них вчені віднесли: 1) прагматична оцінка актуального стану організації та визначення зон для впровадження змін; 2) формулювання нового бачення розвитку організації та донесення своєї «візії» до підлеглих; 3) активне впровадження змін з застосуванням новітніх, нестандартних та часто ризикованих кроків [104]. Важливим, на наш погляд, в цій моделі є виділення особливої здатності харизматичного лідера до оцінки колективу та відносин в ньому. Така здатність неможлива без добре розвиненого емоційного інтелекту лідера. В роботі А. Де Хуга, Д. Хартога, П. Купмана ми бачимо посилення на ще один компонент емоційного інтелекту – майже унікальне вміння харизматичного лідера наділяти змістом будь-яку діяльність підлеглих [106].

Емоційний інтелект являє собою здатність людини до розпізнавання емоцій, розуміння мотивів, спрямованостей та бажань інших людей та своїх власних, а також здатність до управління своїми емоціями та

емоціями інших людей з метою вирішення конкретних практичних завдань та підвищення якості міжособистісної взаємодії [112].

Р. Ріджіо досліджував харизматичне лідерство в контексті емоційного інтелекту. В якості найбільш важливих компонентів харизматичного лідерства дослідник виділив три емоційні навички (емоційна експресивність, емоційна чутливість, емоційний контроль) та три соціальні компоненти (соціальна експресивність, соціальна чутливість, соціальний контроль). Всі перераховані автором компоненти є породженням емоційного інтелекту [114].

Використовуючи модель емоційного інтелекту Майєра-Соловея ми спробували зобразити обумовленість різних поведінкових особливостей харизматичного лідера компонентами емоційного інтелекту (Рис.1).



Рис. 1 Вплив емоційного інтелекту на формування поведінки харизматичного лідера

Таким чином, розвинена самосвідомість забезпечує глибоке розуміння власних емоційних станів, що дозволяє адекватно діяти в ситуаціях невизначеності. Також вона позитивно впливає на формування у лідера

точної самооцінки та впевненості у собі, що збільшує шанси на успіх при здійсненні ризикованих кроків.

Саморегуляція та мотивація дозволяють харизматичному лідеру демонструвати позитивний настрій, оптимізм, адаптивність, волю до перемоги. Всі ці компоненти емоційного життя є необхідними для підвищення рівня мотивації підлеглих та наділення змістом повсякденної діяльності.

Соціальні навички, що включають в себе здатність до натхнення, вміння впливати на думку інших, готовність до впровадження змін. Всі компоненти забезпечують гнучкість поведінки харизматичного лідера, що сприяє досягненню успіху навіть у незвичних ситуаціях.

Емпатія є фундаментом розуміння лідером природи психологічних переживань підлеглих, що дає йому більше інструментів для побудови мотиваційної-стимулюючої взаємодії з оточуючими.

Спираючись на власний теоретичний аналіз та роботи таких зарубіжних вчених як Н. Елберс, І. Алон, Дж. Хігінс, Р. Баркер, Дж. Конжер, Р. Канунго, ми можемо дійти висновку про те, що саме емоційний інтелект є ключовим елементом та тією психологічною домінантою, що забезпечує прояви харизматичного лідерства. Розуміння цього факту відкриває нові можливості для дослідження проявів харизматичного лідерства в нашій країні, адже при відсутності валідного психодіагностичного інструментарію, спрямованого на дослідження харизматичного лідерства, ми можемо використовувати надійні та валідні методики дослідження емоційного інтелекту.

Також варто акцентувати увагу на нашому ставленні до проблеми виникнення харизми. Не дивлячись на те, що харизма вважається «даром божим», ми вважаємо, що більшість людей можуть розвинути в собі навички харизматичного лідера.

Першим напрямком роботи над собою, є робота над власним іміджем. Зовнішній вигляд, голос, жести та міміка створюють той образ за яким послідовникам хочеться йти. Тому кожна людина, що хоче оволодіти харизматичною поведінкою має піклуватися й про те враження, яке справляє на оточуючих.

Другим напрямком, є розвиток шанобливого та толерантного ставлення до послідовників. Якщо підлеглі у розмові з лідером будуть почуватися сильними, розумними, надійними, потрібними, то це позитивно відобразиться на рівні їхньої продуктивності.

Третім напрямком є розвиток здатності до зосередження на конкретній проблемі. Харизматичного лідера відрізняє вміння розв'язувати найбільш складні завдання за рахунок уваги до деталей та вміння оцінювати дальню перспективу.

Четвертим напрямком є усвідомлення та прийняття власної унікальності та неповторності, а також відмова від рівняння на стандарти та норми. Харизматичний лідер відрізняється своєю незвичайністю, та здатністю ефективно маніпулювати власними сильними та слабкими рисами.

На основі проведеного дослідження можна дійти наступних висновків:

1. Бізнесмен - людина, яка одночасно виступає керівником підприємства, тому для успішності підприємства повинна мати якості лідера.

2. Серед головних складових харизматичного бізнес-лідера, які є домінантами його успішності ми виділяємо: високу впевненість у собі, домінування, готовність до ризику, рішучість, організаційні здібності, вміння передбачати майбутнє, знаходити вихід з будь-якої непередбаченої ситуації, впливати та надихати підлеглих з метою досягнення візії

організації, вміти емоційно підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі, при цьому вміти правильно розпоряджатися коштами.

3. Справжній бізнес-лідер має успішність і пошану тільки тоді, коли він рахується з інтересами членів своєї команди, проявляє людяність, емпатію та цим викликає довіру підлеглих, що сприяє розвитку корпоративної культури – необхідної складової структури сучасного приватного підприємства.

4. За свідченням зарубіжних вчених основні складники поведінки харизматичного лідера обумовлюються наявністю в нього розвиненого емоційного інтелекту, що забезпечує оптимальні умови для прояву харизми та здійснення новітніх трансформацій в організації.

5. Психодіагностичний інструментарій, спрямований на дослідження емоційного інтелекту, може використовуватися для діагностики рис харизматичного лідера.

6. Навички харизматичного лідерства можна розвивати через підвищення рівню самопізнання, толерантності, етичності, емпатії.

3.5 Філософське осмислення феномену лідерського потенціалу та його діагностування

Як сам феномен лідерства, так і сенс та сутність лідерського потенціалу, проблеми його виявлення, діагностування та розвитку з давніх пір привертають увагу дослідників. Результати їх діяльності дозволили сформувати як множину різних теорій лідерства, так і широке розмаїття підходів до діагностування особистісного потенціалу лідера. Певні відмінності й навіть суперечності між цими підходами зумовлені фрагментарністю бачення і розуміння сенсу, сутності та природи лідерства. Успішне подолання цієї фрагментарності можливе тільки за допомогою філософського осмислення лідерства як складного соціального феномену.

Тільки таке осмислення дозволяє зрозуміти й сутність лідерського потенціалу як чітко структурованої множини характерних особистісних якостей та умов їх цілеспрямованого використання у взаємовідносинах з людьми.

Потреба у такому осмисленні особливо зростає у зв'язку з необхідністю подолання тієї глибокої й системної кризи, в якій вже протягом тривалого часу перебуває Україна. Тим, більш, що сьогодні практично загально визнано факт того, що в її основі лежить криза управління. Істотну ж роль у забезпеченні належного характеру управління та його ефективності можуть лише керівники, діяльність яких відповідає вимогам лідерської парадигми. А як свідчать досвід і життєва практика, серед чинників, що впливають на результати діяльності будь-якої соціальної системи аж до держави включно, найбільшу ефективність приносить лідерський характер її керівного складу.

Саме лідери здійснюють надзвичайно важливу функцію цілепокладання, визначають завдання організації і стратегію їх успішного досягнення. Лідери забезпечують ефективну організацію і координацію спільної діяльності людей з виконання визначених завдань, організують необхідну взаємодію між ними та міжособистісне спілкування як її важливий інструмент. Саме вони обирають стиль і характер своїх взаємовідносин з підлеглими. Тому феномен лідерства концентрує у собі онтологічний статус, гносеологічні аспекти і ціннісний сенс управління соціальними системами. Це дозволяє лідерам безпомилково обирати оптимальні шляхи і способи розв'язання тих складних проблем, з якими часто доводиться зустрічатися в процесі управлінської діяльності. Як чітко зазначає В. Г. Смольков, «сьогодні складається така ситуація, що без визнаних лідерів не вижити ні комерційній, ні будь-якій іншій організації» [87, с. 61].

Тому надзвичайно важливого значення набуває формування й ефективне функціонування чіткої системи виявлення і цільової підготовки лідерів, яка без належного теоретичного, методологічного і світоглядного забезпечення просто приречена на ремісництво. Успіх же цієї системи, її стратегічний характер та інноваційну спрямованість гарантує низка таких передумов.

По-перше, необхідне поєднання практичних діагностичних і тренінгових засобів з теоретичним та методологічним обґрунтуванням їх доцільного застосування для кожної конкретної ситуації, для кожного конкретного студента чи іншого учасника тренінгових програм.

По-друге, слід розробити чіткий понятійно-категоріальний апарат, який має містити однозначне трактування вживаних понять та зв'язків між тими об'єктами і явищами, які ці поняття позначають.

По-третє, персонал, задіяний у цій системі, повинен не тільки віртуозно володіти відповідними методиками тренінгу, але й мати високу теоретичну підготовку у галузі філософії та психології лідерства і сучасних інноваційних педагогічних технологій. Він має вести самостійні наукові дослідження

По-четверте, цей персонал має складатися з ефективних лідерів, здатних здійснювати потужний переконливий вплив на своїх слухачів, водночас поважаючи кожного з них як лідера та особистість.

По-п'яте, важливу роль має відігравати моніторинг подальшого життя й діяльності випускників системи задля аналізу ефективності застосовуваних засобів і методів розвитку їх лідерського потенціалу, виявлення недоліків роботи системи та її корекції у разі необхідності.

Філософське осмислення сенсу того складного і неоднозначного поняття, яким виступає лідерський потенціал, вимагає детального аналізу понять лідера й лідерства, потенціалу та його сенсу, а також всієї системи взаємозв'язків та взаємодії між ними. Важливість цього аналізу зумовлена

тим, що помилковий підхід до визначення сенсу хоча б одного із складників цієї тріади чи зв'язків між ними здатний звести нанівець цілеспрямовану діяльність з розвитку самого лідерського потенціалу. Іншими словами, цілком можливою є ситуація, коли спеціально створювана для його розвитку організаційно-педагогічна система та сукупність психологічного інструментарію фактично розвиватимуть щось інше.

Ось чому почнемо аналіз понять лідера й лідерства. Відомо, що залежно від механізму і цілей свого висування лідер може бути як формальним, або інституційованим, так і неформальним. Хоча у першому випадку формальному лідерові начебто легше здійснювати свій вплив на людей завдяки його владним повноваженням, однак в цьому криється й певна небезпека. Дійсно, якщо лідер, покладаючись переважно на можливості влади, нехтуватиме психологічними закономірностями міжособистісних взаємовідносин, використовуватиме силові методи впливу на людей, він може втратити їхню повагу й авторитет і фактично перестане бути справжнім лідером.

У цьому відношенні неформальний лідер завдяки своїм особистісним якостям – освіченості й вихованості, привабливості та своїм індивідуальним психологічним особливостям, професіоналізму і здатності впливати на людей, їхню діяльність і поведінку – цілком може створити опозицію формальному керівникові. Ось чому керівникові вкрай необхідно бути справжнім лідером і розуміти, що управління являє собою не просто один з різновидів професійної людської діяльності, а своєрідне мистецтво.

Однак істотне ускладнення умов суспільного буття, зокрема, його демократизація та підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня людей та їх самосвідомості, вимагає перегляду й онтологічного статусу лідера й лідерства. Йдеться про необхідність певного розширення обсягу цих понять. Лінійне їх трактування «лідер – група прихильників і послідовників» поступово зазнає змін у напрямку мережевої структури

«організаційний лідер – функціональні лідери – виконавці». До того ж, така їх структура має ще й виразно динамічний характер, коли залежно від завдань і функцій, що доводиться виконувати групі, серед виконавців виявляються особистості, що проявляють лідерські риси і якості, сприяючи вибору і реалізації раціональних шляхів і способів виконання певних завдань і функцій. При цьому виявляється, що така структура істотно підвищує загальну ефективність функціонування і розвитку організації.

Таким чином, відбувається й розвиток лідерського потенціалу організації, породжуючи своєрідний синергетичний ефект і створюючи певні передумови її переходу на якісно новий рівень команди однодумців зі своїми спільними цілями і цінностями, зі своїми принципами взаємовідносин і міжособистісного спілкування. Відповідно зростає рівень професійної культури членів команди, затверджується і зміцнюється роль корпоративної культури.

Коли ж йдеться про лідерський потенціал, необхідно бути надзвичайно уважним та обережним, оскільки вже саме поняття потенціалу визначає досить складну сутність, яка має свою власну структуру. Етимологічно це поняття є похідним від того, що Арістотель називав *potentia* і разом з категорією *actus* використовував як вкрай важливі поняття його філософської системи. Вони відповідно позначали можливість і дійсність. Як пише М. Т. Шафіков, «від акту (енергії) як процесу (актуалізації, здійснення) Арістотель відрізняє енергію як здійсненність (актуальність) речі – ентелехію». Вчений наводить приклад, за яким «процес будівництва дому та вже побудований дім являють собою актуалізацію та актуальність цього дому по відношенню до його матерії, тобто по відношенню до потенції його буття – до цеглин» [94, с. 238].

Однак само поняття потенціалу в середовищі філософів сприймається неоднозначно. Під ним прийнято мати на увазі як можливості, так і здібності або ж ресурси. Але можливість не може повною мірою

характеризувати сенс і сутність потенціалу, оскільки під впливом різних зовнішніх і навіть внутрішніх обставин при одному і тому ж потенціалі в дійсності можуть реалізуватися різні можливості. Не може потенціал бути зведений і до здібностей. По-перше, якщо потенціал визначається як певна систему здібностей, то тим самим відбувається звуження його обсягу. По-друге, кожній конкретній людині притаманні різна сукупність здібностей, різний рівень їх розвиненості та навіть різне прагнення реалізувати ті чи інші здібності. По-третє, об'єктивне існування суперечності між соціальними та індивідуальними інтересами може призвести до реалізації людиною зовсім не тих здібностей, які утворюють її потенціал.

Важливим складником лідерського потенціалу вважається харизма. Тому особистісний потенціал харизматичної людини звичайно є більш значним, ніж потенціал людини, позбавленої харизми. Однак це зовсім не означає того, що харизматик обов'язково буде лідером, тоді як людина без харизми цілком може стати лідером. Так, М. Гантер ще в 1979 році, детально аналізуючи феномен харизми, вважав її одним із джерел влади лідера над іншими людьми. Ця влада, на його думку, обумовлена здатністю лідера здійснювати сильний вплив на людей завдяки своїм особистісним якостям і обраному ним стилю керівництва.

Отже, ці якості, не виключаючи в принципі харизми, цілком можуть проявлятися і за її відсутності. В той же час вчений визначив шість характерних якостей харизматичного лідера: 1) регулярний обмін енергією із зовнішнім середовищем; 2) здатність правильно обирати характер доцільного впливу на конкретну людину; 3) здатність випромінювати енергію, заряджаючи нею людей; 4) зовнішність і привітне обличчя; 5) незалежність характеру; 6) артистизм і риторичні здібності [107]. Чи можна вважати ці риси і якості вважатися елементами лідерського потенціалу? Безумовно, але їх носій цілком може свідомо відмовлятися від ролі лідера, тим більш лідера формального.

І тут уявляється доцільним висловити інноваційну і навіть, напевне, дещо парадоксальну думку про сутність лідерського потенціалу. Вона полягає в необхідності його розгляду як складного індивідуально-соціального феномену, але не тільки у тому розумінні, яке було вище використане для визначення природи самого лідерства. Йдеться про ту обставину, що лідерський потенціал притаманний не тільки конкретному лідерові, а й тому соціуму, тій соціальній групі, яка утворює його референтну аудиторію і на яку поширюється його вплив. Адже відомо, що масштаб особистості лідера, характер його впливу та його суспільна значущість перш за все визначаються масштабом особистостей тих, хто став його прихильником і послідовником. Саме рівень інтегрального лідерського потенціалу групи й характер його реалізації свідчать про міру перетворення цієї групи на справжню команду.

Ефективність командної діяльності й визначається включеністю в процес її здійснення всіх інтелектуальних, фізичних та емоційних ресурсів учасників спільної діяльності саме як членів команди однодумців. Можна з впевненістю стверджувати, що утворення команди і командна діяльність піднімає на якісно новий рівень онтологічний статус як колективу, так і його лідера. Адже це він зміг так згуртувати команду, щоб всі її учасники вважали за гордість свою приналежність до її складу й можливість працювати у її складі. Важливими ж чинниками згуртованості стають спільні цілі й цінності і створення умов для всебічного професійного і особистісного розвитку й можливість максимальної реалізації свого творчого, в тому числі й лідерського потенціалу, своїх креативних здібностей.

Не випадково визнаний лідер Лі Куан Ю, який перетворив Сінгапур з занедбаної території на одну з провідних країн світу за рівнем економічного розвитку й добробуту населення, стверджував, що у ращі, коли неправильно управляти державою, всі розумні люди покинуть її. Ось

чому він величезну увагу приділяв освіті й професійній підготовці кадрів, формуванню лідерського потенціалу своєї країни.

Цікавими виявляються також результати аналізу гносеологічних аспектів феномену лідерства. Адже справжній лідер не обмежується впливом на людей, спрямованим лише на їх спільну діяльність. Він виступає носієм духовності й культури, моральності й системи життєвих цінностей. Істотну роль в реалізації його лідерського впливу на своїх прихильників і послідовників відіграють його розвинені педагогічні здібності, які мають вважатися невід'ємним складником його лідерського потенціалу. Ці здібності вкрай необхідні йому для навчання і виховання персоналу, забезпечення постійного професійного та особистісного розвитку людей, прищеплення їм навичок системного інноваційного мислення.

А для того, щоб успішно виконувати ці достатньо складні завдання, йому самому має бути притаманне системне мислення. Свого часу вказував відомий філософ і педагог Мішель Монтень вказував, що мозок, добре побудований, цінується більше, ніж мозок, добре наповнений. У свою чергу, видатний український педагог К. Д. Ушинський слушно стверджував, що учень – не судина, яку слід наповнити, а факел, який треба запалити. Можна послатися й на І. Канта, який вважав, що не думкам треба навчати, а мисленню.

До речі, завдання з активізації мисленнєвої діяльності та формування логічної компетенції й сьогодні постає перед системою освіти, в тому числі й в процесі цілеспрямованої підготовки лідерів. Ця компетенція виступає основою формування чіткої системи логіко-методологічних принципів професійної діяльності майбутніх фахівців, в першу чергу лідерів.

Характерною особливістю і вкрай важливою характеристикою командної діяльності виступає формування у її членів соціального

оптимізму і поширення його впливу на інші структури навіть за межами безпосереднього оточення. Тому проблема виявлення і розвитку лідерського потенціалу як одне із завдань системи освіти повинна включати і формування соціального оптимізму. Він має розглядатися не просто однією з цілей, а й однією з цінностей освіти, оскільки сам соціальний оптимізм виступає важливою передумовою динамічного характеру суспільного розвитку.

Отже, його екзистенційно-психологічний контекст передбачає систему взаємовідносин лідера з командою і ширше – з суспільством – як свободу людей визнавати його лідером чи ні, визнавати його авторитет чи ні. І тому для затвердження його лідерського статусу недостатньо харизми чи інших якостей, які прийнято відносити до характеристики лідера. Важливо, щоб він відчував потреби соціуму і бачив перспективи його розвитку, міг переконувати людей в необхідності прийняття тих чи інших рішень і здійснення певних дій заради досягнення бажаних цілей. Тільки в такому разі лідер отримує можливість послідовно здійснювати реалізацію своїх планів та рішень.

А для цього йому необхідне не тільки схвалення людьми його ідей, дій і рішень, але й дієва підтримка у їх реалізації з боку найбільш активної частини команди і соціуму в цілому. Іншими словами, необхідними є існування в його оточенні інших лідерів, які здатні збільшувати сумарний лідерський потенціал команди та інших прихильників з зони її оточення. Таким чином, люди мають сприймати лідера як особистість, яка знає, що необхідно робити в тій чи іншій ситуації і здатна організувати їх на реалізації своїх ідей і волі, планів і рішень. Значною мірою успіх лідера залежить не стільки від його потенціалу, а від його здатності плідно використовувати цей потенціал, максимально використовуючи особистісний і професійний потенціал своєї команди, креативні здібності своїх прихильників та інших людей зі свого оточення.

Успіху лідера сприяє також його здатність переконувати людей і вести їх за собою, а головне – здатність брати на себе відповідальність, якої переважна більшість людей (за деякими даними – до трьох чвертей) прагнуть уникнути. Тому лідерський потенціал має включати дисциплінованість, зібраність, добре знання того, що і як слід робити в конкретних ситуаціях. Крім того, його вкрай важливою рисою слід вважати сміливість, готовність і здатність ризикувати. Справжнього лідера відрізняє й те, що він постійно моделює розвиток подій та їх майбутні результати і наслідки. Тому він заздалегідь знає, що і для чого він робитиме. Можна впевнено говорити, що справжній лідер не дивиться у майбутнє, а живе в ньому.

Саме на виявлення і наступний розвиток такої його здатності необхідно спрямовувати діагностику лідерського потенціалу. Філософське осмислення ж самої діагностики лідерського потенціалу відкриває можливість визначати не просто його наявність чи відсутність у певної людини, а й встановлювати його загальну структуру. Це вкрай важливо, оскільки конкретні різновиди лідерства, конкретні сфери його прояву та спрямованість передбачають домінування тих чи інших особистісних рис і якостей лідера. В процесі діагностування інколи вдається виявити навіть причини недостатнього розвитку певної необхідної для лідера якості й визначити доцільні шляхи, способи і засоби забезпечення її належного розвитку в системі цільової підготовки лідерів.

Таким чином, з філософської точки зору можна впевнено стверджувати, що діагностика лідерського потенціалу несе в собі потужні гносеологічні можливості більш глибокого пізнання як відносно самого феномену лідерства, так і відносно конкретної людини. Ці можливості переплітаються також з тими аксіологічними аспектами діагностування, які воно відкриває. Дійсно, цінність інформації, яку воно дозволяє отримати, сприяє успішній реалізації лідерського потенціалу відповідної

особистості, а відтак і досягненню системи її життєвих цілей і цінностей, її самореалізації у просторі суспільних цінностей. Своєчасне і глибоке визначення лідерського потенціалу і можливостей його розвитку дає можливість гармонізувати рівень домагань людини з рівнем її компетентності. Адже істотне розходження між цими рівнями у будь-який бік здатне нанести значної школи як самій людині, так і суспільству.

Дійсно, з одного боку, недостатній рівень домагань призводить до того, що особистісний (в тому числі й лідерський) потенціал людини лишається не використаним до кінця. Від цього вона не повною мірою самореалізувалася, не розкрила всіх своїх можливостей. Причиною цього могла бути як занижена її самооцінка, так і недостатньо розвинені морально-вольові якості цієї людини. А це призводить й до того, що суспільство недоотримало чогось від її діяльності.

З іншого боку, завищена самооцінка й відповідно невинувато високий рівень домагань людини при недостатньому рівні компетентності призводять до постійного її невдоволення своїм становищем в суспільстві. Можливо також, що цій людині вдається обійняти посаду відповідно до своїх домагань, однак рівень її компетентності не дозволяє належним чином виконувати свої функції. Крім того, вона прагне пригнічувати своє оточення, щоб виглядати на його фоні більш значною. В дійсності ж ні людина не отримує задоволення, оскільки в глибині душі відчуває, що не виправдовує свого фактичного становища, ні інші люди не можуть її визнати справжнім лідером, оскільки об'єктивно оцінюють її компетентність і обмеженість можливостей.

Взагалі філософське осмислення всієї сукупності проблем лідерства та лідерського потенціалу дозволяє дійти слушного висновку про надзвичайну складність цих і самих цих проблем, і тих феноменів, які їх породжують. Тому організація завдання з виявлення лідерських якостей у студентів і їх подальший цілеспрямований розвиток також є складними й

вимагають ретельного підходу та обов'язкового урахування індивідуальних особливостей потенційний лідерів. Розв'язання цих завдань пов'язане з високим рівнем відповідальності перед цими студентами за їх долю й перед суспільством за якість підготовки лідерів.

3.6 Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів на констатувальному етапі дослідження

Основним педагогічним методом перевірки гіпотези дослідження виступає педагогічний експеримент, який передбачає діагностику рівня сформованості компонентів лідерського потенціалу та впровадження у навчальний процес вищого навчального закладу психолого-педагогічної програми розвитку структурних компонентів лідерського потенціалу та включає педагогічні інноваційні технології. Експериментальна робота проводилася протягом 2015-2017 років.

В експерименті взяли участь студенти таких факультетів НТУ «ХПІ»: фізико-технічного, технології органічних речовин, машинобудівний, інтегровані технології та хімічна техніка, енергомашинобудівний факультет, а також економічний та соціально-гуманітарних технологій. Методами дослідження були анкетування, спостереження, опитування, тестування, метод експертних оцінок, самооцінка. В експерименті брало участь 417 студентів та 18 викладачів.

Серед методик психологічного тестування використовувались: «Методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса), «Опитувальник термінальних цінностей» (І.Г. Сенін), методика «Комунікативні та організаторські схильності (КОС-2)» (В.В. Синявський, Б.А. Федорішин), тест на емоційний інтелект «ЭмИн» (Д.В. Люсін).

Метою констатувального етапу експерименту є аналіз початкового рівня сформованості лідерського потенціалу у студентів.

Відповідно до структурних компонентів лідерського потенціалу було визначено критерії та показники його сформованості: мотиваційний (мотивація досягнення успіху, ціннісні орієнтації, усвідомлення значущості розвитку лідерського потенціалу для успішної професійної діяльності); когнітивний (рівень знань теоретичних питань лідерства); особистісно-діяльнісний (організаційні, комунікативні, інтелектуальні уміння, а також: здатність до адаптивного управління, емоційний інтелект, морально-етичні якості).

Результати діагностики за мотиваційним критерієм сформованості лідерського потенціалу у студентів представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за мотиваційним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Показники сформованості лідерського потенціалу за мотиваційним критерієм	Рівень сформованості					
	Високий		Середній		Низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
мотивація досягнення успіху	87	20,9	196	47	134	32,1
ціннісні орієнтації	54	12,9	160	38,4	203	48,7
усвідомлення значущості розвитку лідерського потенціалу	62	14,8	132	31,7	223	53,5

Як видно з таблиці, серед показників мотиваційного критерію сформованості лідерського потенціалу найменшою мірою розвинене у студентів усвідомлення значущості розвитку лідерського потенціалу для успішної професійної діяльності у майбутньому. Опитування та бесіди зі студентами показали, що хоча вони позитивно ставляться до самого завдання розвитку лідерства, але не вважають, що лідерський потенціал є складовою їх професійної компетентності. Студенти пов'язують успіх у професійній діяльності з низкою факторів, але лідерський потенціал беззаперечно включають у ці фактори тільки 14,8 % опитаних, 31,7 %

певною мірою пов'язують успіх і лідерство, а переважна більшість – 53,5 % такого зв'язку не вбачають.

На констатуючому етапі експерименту найкраще розвиненою у студентів виявилась мотивація досягнення успіху: 20,9 % мають високий рівень і 47 % – середній рівень мотивації досягнення успіху. Як свідчать ці результати загалом для студентів прагнення успіху є важливим, і вони докладають і будуть докладати зусилля для його досягнення.

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за мотиваційним критерієм загалом визначався як середнє арифметичне кількісних результатів оцінювання студентів за кожним показником цього критерію. За розрахунками кількість студентів із високим рівнем за мотиваційним критерієм склало 16,2 % опитаних, із середнім – 39 %, із низьким – 44,8 %. Таким чином, було визначено, що за мотиваційним критерієм розвитку лідерського потенціалу студенти продемонстрували переважно низький рівень, для значної кількості студентів характерним є середній рівень за цим критерієм.

Діагностика сформованості рівня знань теоретичних питань з проблеми лідерства за когнітивним критерієм здійснювалась за допомогою контрольного опитування. Результати діагностики показано у табл. 2.

Таблиця 2

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за когнітивним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Показники сформованості лідерського потенціалу за когнітивним критерієм	Рівень сформованості					
	Високий		Середній		Низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
знання теоретичних питань лідерства	93	22,3	174	41,7	150	36

Як видно з таблиці для переважної кількості студентів характерним є середній рівень сформованості знань питань лідерства (41,7 %). Загалом більшість студентів можуть визначити характерні ознаки лідерства, знають відмінності між формальним та неформальним лідерством, між лідерством та керівництвом, володіють інформацією щодо найбільше поширених теорій лідерства, особливо стосовно харизматичної теорії та теорії лідерських якостей. У той же час тільки 22,3 % мають поглиблені знання з питань лідерства і значна кількість студентів (36 %) слабо орієнтуються у цих питаннях.

Результати діагностики за особистісно-діяльнісним критерієм сформованості лідерського потенціалу у студентів представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за особистісно-діяльнісним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Показники сформованості лідерського потенціалу за особистісно-діяльнісним критерієм	Рівень сформованості					
	Високий		Середній		Низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
організаційні уміння	32	7,7	118	28,3	267	64
комунікативні уміння	133	31,9	162	38,8	122	29,3
інтелектуальні уміння	148	35,5	194	46,5	75	18
здатність до адаптивного управління	28	6,7	176	42,2	213	51,1
емоційний інтелект	83	19,9	201	48,2	133	31,9
морально-етичні якості	138	33,1	238	57	41	9,8

Як видно з таблиці, серед визначених умінь як показників сформованості лідерського потенціалу, найгірше у студентів розвинуті організаторські уміння. Високий рівень характерним є тільки для 7,7 % опитаних, переважна більшість – 64 % демонструє низький рівень розвитку цих умінь. Студенти переважно погано вирішують завдання, пов'язані з необхідністю організувати діяльність групи, поставити мету,

розподілити обов'язки тощо. Комунікативні уміння розвинуті дещо краще: близько 30 % опитаних студентів демонструють як високий, так і низький рівень за цим показником. Ми пов'язуємо це з тим, що студенти у навчальному процесі мають можливість брати участь у бесідах та дискусіях, аргументувати свою точку зору, пояснювати, проводити презентації та публічні виступи перед аудиторією студентів.

Аналіз рівня сформованості за всіма показниками особистісно-діяльнісного критерію дозволяє зробити висновок, що найменше розвинуті у студентів здатність до адаптивного управління та організаційні уміння. Для студентів технічного університету важко виконувати завдання, пов'язані з виконанням управлінських функцій у мінливих умовах: тільки 6,7 % володіють цією здатністю на високому рівні. Найкраще, порівняно з іншими показниками, у студентів розвинуті морально-етичні якості (9,8 % опитаних демонструють низький рівень за цим показником).

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за особистісно-діяльнісним критерієм загалом також визначався як середнє арифметичне кількісних результатів оцінювання студентів за кожним показником цього критерію. Відповідно до розрахунків кількість студентів із високим рівнем за особистісно-діяльнісним критерієм було 22,5 % опитаних, із середнім – 43,5 %, із низьким – 34 %. Таким чином, було визначено, що за особистісно-діяльнісним критерієм розвитку лідерського потенціалу студенти показали незадовільний рівень. За когнітивним та особистісно-діяльнісним критерієм студенти показали приблизно однаковий рівень розвитку, за мотиваційним критерієм дещо нижче.

Рівень сформованості лідерського потенціалу загалом визначався як середнє арифметичне рівня сформованості за кожним критерієм. Результати розрахунків показали, що високий рівень сформованості виявляється у (85) 20,3 % студентів, середній рівень – у (173) 41,4 %, низький рівень – у 38,3 %.

Таким чином, результати констатувального етапу експерименту показали, що приблизно однакова кількість студентів мають низький та середній рівень сформованості лідерського потенціалу і тільки біля 20 % – високий. Необхідною є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу.

3.7 Аналіз результатів педагогічного експерименту з формування лідерського потенціалу у студентів вищих технічних навчальних закладів

Розвиток лідерського потенціалу студентів втнз є важливою проблемою сучасної теорії і практики вищої освіти, оскільки сприяє, з одного боку, особистісному розвитку майбутнього фахівця, а, з іншого, удосконаленню його професійної компетентності. Розкриття лідерського потенціалу студента дозволяє йому самореалізуватися, побудувати у майбутньому успішну кар'єру, досягнути високого рівня професійної майстерності. Лідерський потенціал ми розглядаємо як необхідну якість представника національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти.

Дослідження проведено кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна у межах фундаментальної тематики «Розробка методології розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в інформаційному суспільстві». В основу проекту покладено ідею формування представника національної управлінської гуманітарно-технічної еліти, лідерська позиція і інформаційна компетентність якого є передумовою досягнення успіху в майбутній професії. Особливістю проекту є його спрямованість не тільки на формування вузького елітарного

прошарку фахівців, а на розвиток всіх студентів як майбутньої національної еліти.

Більшість зарубіжних та вітчизняних досліджень стосується розвитку лідерства у менеджменті (Дж. Антонакис, Л. Болман, Р.Л. Дафт, Б. Джордж, К. Левін, Х. Оуен, С. Пермінова, Р. Презиоси та ін.) [1-4 та ін.]. У дослідженнях вищої професійної освіти також найбільшу увагу зосереджено на розвитку лідерських якостей у майбутніх керівників (І. Драч, С. Калашнікова, В. Локшин, С. Новікова, В. Саляхов та ін.) [5-9 та ін.]. У той же час *недостатньо дослідженими* лишаються проблема розвитку лідерського потенціалу у студентів та спрямованість на розвиток лідерських властивостей не тільки у майбутніх менеджерів, але й у інших фахівців, зокрема майбутніх інженерів різної професійної спрямованості.

Структура та складові дослідження розвитку лідерського потенціалу у студентів ВНЗ включають у себе:

- вивчення і аналіз педагогічної, психологічної, економічної літератури та літератури з менеджменту для розробки теоретичних засад розвитку лідерського потенціалу управлінської гуманітарно-технічної еліти у технічному університеті. Уточнення проблеми дослідження, розроблення програми і методики дослідження, вивчення педагогічного досвіду і стану проблеми дослідження;

- визначення структурних компонентів лідерського потенціалу, критеріїв, показників та рівнів їх сформованості, розроблення психолого-педагогічної програми розвитку лідерського потенціалу, методики оцінки лідерських властивостей, проведення експериментальної оцінки рівня сформованості лідерського потенціалу студентів технічного ВНЗ;

- перевірка і узагальнення результатів експериментальної роботи, розробка і обґрунтування концепції розвитку лідерського потенціалу управлінської гуманітарно-технічної еліти.

Робочою гіпотезою проекту є припущення відносно можливості розвитку лідерських якостей і здібностей гуманітарно-технічної еліти на стадії професійної підготовки в університеті на підставі розробки і

впровадження педагогічної системи із урахуванням педагогічних інновацій, яка має подолати основне протиріччя сучасної системи освіти – між необхідністю цілеспрямованого формування лідерських якостей у студента та відсутністю цілісної психолого-педагогічної програми такої підготовки.

Результати констатувального етапу експерименту показали недостатній рівень сформованості кожного з структурних компонентів лідерського потенціалу студентів. Рівень сформованості лідерського потенціалу загалом визначався як середнє арифметичне рівня сформованості за кожним критерієм. Результати розрахунків показали, що високий рівень сформованості виявляється у 20,3 % студентів, середній рівень – у 41,4 %, низький рівень – у 38,3 %.

Таким чином, результати констатувального етапу експерименту показали, що приблизно однакова кількість студентів мають низький та середній рівень сформованості лідерського потенціалу і тільки біля 20 % – високий. Необхідною є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу.

З метою проведення подальшого експерименту було утворено експериментальну (219 осіб) та контрольну (198 осіб) групу з приблизно однаковим рівнем розвитку лідерського потенціалу (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів
на констатувальному етапі експерименту

Групи	Рівень сформованості					
	Високий		Середній		Низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Експериментальна	44	20,1	91	41,6	84	38,4
Контрольна	41	20,7	82	41,4	75	37,9

На формувальному етапі експерименту у професійну підготовку студентів експериментальної групи було впроваджено цілеспрямовану психолого-педагогічну програму розвитку лідерського потенціалу. Підготовка студентів контрольної групи відбувалась за традиційними

методиками. Реалізація програми відбувалась за такими блоками: мотиваційний, соціально-адаптивний, стратегічно-професійний та включала реалізацію мети, принципів, етапів, методів, змісту формування готовності реалізовувати лідерський потенціал в сучасних умовах інформаційного суспільства. Програма передбачала застосування педагогічних технологій, тренінгів, спеціально розроблених вправ.

Метою контрольного етапу експерименту було порівняння рівня сформованості лідерського потенціалу у студентів контрольної та експериментальної групи до та після проведення експерименту та на цій основі визначення ефективності розробленої психолого-педагогічної програми розвитку лідерського потенціалу. Діагностика на контрольному етапі експерименту відбувалась з використанням тих же методів, що й на контрольному.

Результати контрольного етапу експерименту за мотиваційним критерієм показано у табл. 3.

Таблиця 3

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за мотиваційним критерієм на контрольному етапі експерименту, %

Показники та рівні сформованості лідерського потенціалу за мотиваційним критерієм	Експериментальна група			Контрольна група		
	до експер.	після експер.	Приріст	до експер.	після експер.	Приріст
Мотивація досягнення успіху						
Високий	20,5	28,8	+8,3	21,2	23,2	+2
Середній	47	57	+10	47	51	+4
Низький	32,5	14,2	-18,3	31,8	25,8	-6
Ціннісні орієнтації						
Високий	12,8	24,2	+11,4	13	18,2	+5,2
Середній	38,4	53,9	+15,5	38,4	46,5	+8,1
Низький	48,9	22	-26,9	48,5	35,2	-13,3
Усвідомлення значущості розвитку лідерського потенціалу						
Високий	14,6	29,7	+15,1	15,2	19,2	+4
Середній	31,5	56,6	+25,1	31,8	38,9	+7,1
Низький	53,9	13,7	-40,2	53	41,9	-11,1

Як видно з таблиці, найбільші зміни відбулись у рівні сформованості у студентів такого показника мотиваційного критерію як усвідомлення значущості розвитку лідерського потенціалу. Кількість студентів із низьким рівнем за цим показником знизилась на 40,2 %, з високим збільшилась на 15,1 %. В контрольній групі порівняно з експериментальною відбулись значно менші зміни у рівні сформованості за показниками мотиваційного критерію.

Зміни у рівні знань студентів за когнітивним критерієм сформованості лідерського потенціалу показані у табл. 4.

Таблиця 4

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за когнітивним критерієм на контрольному етапі експерименту, %

Показник та рівні сформованості лідерського потенціалу за когнітивним критерієм	Експериментальна група			Контрольна група		
	до експер.	після експер.	Приріст	до експер.	після експер.	Приріст
Знання теоретичних питань лідерства						
Високий	21,9	42	+20,1	22,7	27,3	+4,6
Середній	41,6	47,1	+5,5	41,9	50	+8,1
Низький	36,5	10,9	-25,6	35,3	22,6	-12,7

Як видно з таблиці, зменшення кількості студентів із низьким рівнем сформованості знань теоретичних питань лідерства в експериментальній групі було майже вдвічі більшою, ніж в контрольній. Кількість студентів в експериментальній групі із високим рівнем знань після експерименту стало 42 %, тоді як в контрольній – 27,3 %.

Порівняння рівня сформованості в експериментальній і контрольній групі лідерського потенціалу за особистісно-діяльнісним критерієм до та після експерименту показано у табл. 5.

Таблиця 5

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів за особистісно-діяльнісним критерієм на контрольному етапі експерименту, %

Показники та рівні сформованості лідерського потенціалу за особистісно-діяльнісним критерієм	Експериментальна група			Контрольна група		
	до експер.	після експер.	Приріст	до експер.	після експер.	Приріст
Організаційні уміння						
Високий	7,3	19,2	+11,9	7,6	12,6	+5
Середній	28,3	51,1	+22,8	28,3	46,5	+18,2
Низький	64,4	29,7	-34,7	64,1	40,9	-23,2
Комунікативні уміння						
Високий	32	40,6	+8,6	31,8	35,8	+4
Середній	38,8	50,7	+11,9	38,9	43,9	+5
Низький	29,2	8,7	-20,5	29,3	20,3	-9
Інтелектуальні уміння						
Високий	35,2	49,8	+14,6	35,4	43,4	+8
Середній	46,1	39,3	-6,8	46,5	43,4	-3,1
Низький	18,7	10,9	-7,8	18,1	13,2	-4,9
Здатність до адаптивного управління						
Високий	6,4	27,4	+21	6,6	12,1	+5,5
Середній	42	35,2	-6,8	42,4	44,4	+2
Низький	51,6	37,4	-14,2	51	43,5	-7,5
Емоційний інтелект						
Високий	19,6	46,1	+26,5	19,7	34,8	+15,1
Середній	48,4	42,5	-5,9	48	44,9	-3
Низький	32	11,4	-20,6	32,3	20,2	-12,1
Морально-етичні якості						
Високий	32,9	43,8	+10,9	33,3	38,4	+5,1
Середній	57	48,9	-8,1	57	53,5	-3,5
Низький	10,1	7,3	-2,8	9,7	8,1	-1,6

Як видно з таблиці, найбільші зміни за особистісно-діяльнісним критерієм відбулись у студентів експериментальної групи за таким показником як організаторські уміння (кількість студентів із низьким рівнем зменшилась майже на 35 %). Найменші зміни відбулись у рівні сформованості за морально-етичними якостями (кількість студентів експериментальної групи з високим рівнем за цим показником збільшилась на 10,9 %, з низьким – зменшилась на 2,8 %).

Результати розрахунків середнього арифметичного дозволили визначити, що у цілому за особистісно-діяльнісним критерієм у студентів відбулись найменші зміни, порівняно з мотиваційним та когнітивним критерієм (кількість студентів із низьким рівнем зменшилась на 16,6 % в експериментальній групі та на 9,5 % – у контрольній).

Середнє арифметичне рівня сформованості за кожним критерієм дозволило визначити рівень розвитку лідерського потенціалу загалом (табл. 6).

Таблиця 6

Рівень сформованості лідерського потенціалу у студентів на контрольному етапі експерименту, %

Сформованість лідерського потенціалу	Експериментальна група			Контрольна група		
	до експер.	після експер.	Приріст	до експер.	після експер.	Приріст
Високий	20,1	35,8	+15,7	20,7	25,6	+4,9
Середній	41,6	49,2	+7,6	41,4	47,2	+5,8
Низький	38,4	15	-23,4	37,9	27,2	-10,7

Як видно з таблиці, в експериментальній групі кількість студентів з високим рівнем розвитку лідерського потенціалу змінилась практично в три рази більше (приріст 15,7 %), ніж у контрольній (приріст 4,9 %). Кількість студентів із низьким рівнем лідерського потенціалу в експериментальній групі зменшилась на 23,4 %, а в контрольній на 10,7 %.

Таким чином, результати експерименту продемонстрували, що розроблена психолого-педагогічна програма значним чином впливає на розвиток лідерського потенціалу студентів вищого технічного навчального закладу. Студенти експериментальної групи показали значно більш високий рівень сформованості лідерського потенціалу після проведення експерименту, ніж студенти контрольної групи. Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку концепції розвитку лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу.

ВИСНОВКИ

Викладені в цій монографії положення, що стосуються проблем розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в процесі психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах інформаційного суспільства, є результатом досліджень колективу науковців кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Вони являють собою результати виконання державної бюджетної науково-дослідної теми «Розробка методології розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в інформаційному суспільстві» і навіть результатом більш широкої діяльності кафедри. Адже О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов в монографії [78] ще на самому початку нового тисячоліття одними з перших в країні порушили проблему формування особистості лідера.

Дана монографія не просто розвиває проблеми еліти і лідерства, а конкретизує їх надзвичайно важливий аспект, який відображає шляхи і способи ефективного розвитку лідерського потенціалу студентів. В ній розглянуто зміст та структурну модель лідерства та його особливості в контексті трансформацій соціальних цінностей. Розкрито сутність лідерського потенціалу та проаналізовані різні аспекти його розвитку.

Виконане дослідження дозволяє дійти таких висновків:

1. У просторі соціальних цінностей феномен лідерства відіграє таку множину ролей, як організуюча, консолідуюча, орієнтуюча, духовно-культурна. Водночас лідерство здатне визначати напрямки стратегічного розвитку країни і суспільства й мобілізувати народ на успішну реалізацію цих стратегій. Завдання з ефективного подолання того глибоко кризового стану, в якому сьогодні перебуває Україна, не можуть бути розв'язані без

попереднього розвитку лідерства, професійної, морально-вольової та психологічної підготовки лідерів буквально для кожної сфери суспільного виробництва в самому широкому його розумінні.

2. Лідерський потенціал визначається як можливість і готовність індивіду до ефективної лідерської поведінки. Лідерський потенціал є складовою професійної кваліфікації випускника технічного університету, визначальним чинником удосконалення управління підприємством і результативності його управлінських дій, на розвиток якого має бути зосереджена психолого-педагогічна підготовка студентів в умовах вищого технічного закладу освіти. Розробка і особливо реалізація заходів з розвитку лідерського потенціалу ставлять перед системою вищої технічної освіти загальну проблему підготовки інженерів та менеджерів принципово нової якості. Підготовка майбутніх лідерів повинна закладати в них фундамент життєвої стійкості, формувати емоційно-вольову сферу особистості лідера, яка сприятиме його психологічній сталості в будь-яких непередбачуваних життєвих і виробничих ситуаціях.

3. Для феномену лідерства характерним є те, що взагалі процес становлення людини як лідера тісно пов'язаний з її особистісним розвитком, який включає й усвідомлення та кристалізацію її життєвих цінностей, свідомий вибір нею своєї життєвої позиції, стилю поведінки і спілкування з людьми. Сенс такого вибору зумовлений, з одного боку, цінностями й ідеалами, притаманними суспільству й даній конкретній соціальній групі, а з іншого боку – їх сприйняттям лідером та відповідністю його власним поглядам, життєвим цілям і цінностям. Сам же вибір значною мірою визначатиме міру професійної, особистісної й соціальної самореалізації лідера, його життєвий успіх і авторитет серед прихильників.

4. В умовах інформаційного суспільства для розвитку лідерського потенціалу студентів, свою увагу викладачі мають спрямовувати на

усвідомлення студентами цінності знань, глибокого осмислення інформації, інтелектуальної праці. Особливу увагу потрібно приділити цінності гуманітарного знання, що розвиває соціальну та комунікативну компетентність студента, формує його критичне мислення та сприяє ствердженню гуманістичних принципів у суспільстві та у житті кожної людини.

Педагогічна майстерність викладача в умовах інформаційного суспільства є важливим чинником розвитку лідерського потенціалу та включає низку вимог, що можна поділити на групи: професіоналізм, мотиваційно-вольові, комунікативні, особистісні якості. Особливого значення набуває педагогічне лідерство, що є запорукою створення певного інтелектуального середовища у процесі навчання як визначного центру особистісного та професійного розвитку студентської молоді.

5. Реалізація психолого-педагогічної програми професійного становлення студентів як майбутніх фахівців-лідерів відбувається за такими блоками:

1) *мотиваційний*, що передбачав роботу з мотиваційно-ціннісною сферою особистості студента. Відбувалася робота по підвищенню рівня мотивації до професійної діяльності, до досягнення успіху; студенти працювали з ієрархією своїх життєвих та професійних цінностей. Даний етап включав у себе міні-лекції, семінари-дискусії, семінари-бесіди, тренінгові вправи, відео метод.

2) *соціально-адаптивний*, що передбачає роботу з комунікативними вміннями, зі впевненістю у собі, зі знайомством такого поняття як «емоційний інтелект» та «конформізм/нонконформізм», з готовністю до групової взаємодії, здобуття знань щодо особливостей емоційних процесів особистості, емоційних станів людини у робочому процесі, а також приділялась увага проблемі адаптації особистості та працездатності. Відбувається робота з навичками емоційної саморегуляції,

застосовуються такі форми роботи як міні-лекції, рольові ігри, тренінгові вправи, кейси, відеометод, вправи спрямовані на керування емоціями, відбувається знайомство з аутогенним тренуванням.

3) *стратегічно-професійний*, що передбачав складання життєво-професійного-плану, роботу з уявленнями майбутнього фахівця щодо своєї професійної ролі. Відбувається робота за проблемою саморозвитку та креативності у професійній діяльності, робота по оволодінню управлінськими навичками та лідерськими якостями. Також майбутні фахівці працювали над навичками ефективної самопрезентації як ділової особистості.

6. Експериментальна робота з діагностики моральності у майбутніх фахівців сфери бізнесу показала, що більшість студентів потенційних лідерів у сфері бізнесу характеризуються низьким, або середнім рівнем розвитку моральності та непослідовністю у розв'язанні неоднозначних з точки зору моралі ситуацій. Це свідчить про їх недостатню готовність до здійснення якісної управлінської діяльності. Така ситуація вимагає від представників системи вищої освіти нашої країни особливої уваги та розробки спеціалізованих курсів, що сприяли б не тільки поглибленню знань у сфері психології прийняття управлінських рішень, а й давали б ключі до розуміння власних ціннісних та моральних орієнтирів.

7. Порівнюючи структуру ціннісних орієнтацій представників різних типів професійної діяльності, нами були знайдені досить вагомі відмінності. Так, усі життєві та професійні цінності є вагомими у житті представників гуманітарних професій, зокрема для студентів-інженерів менш важливі професійна діяльність, навчання, досягнення, духовність, власний розвиток та збереження власної індивідуальності. Все це свідчить про необхідність психологічного супроводження професійної підготовки майбутнього інженера з метою розвитку та досягнення професіоналізму особистості інженера як суб'єкта діяльності, розкриття його лідерського

потенціалу. Так для цього за допомогою множинного регресійного аналізу було знайдені ті цінності (власний розвиток, досягнення, духовність), виховання яких зумовить підвищення цінності професійного життя в рамках обраної професії та відповідно більш ефективної професіоналізації і лідерського розвитку у майбутньому. Ціннісні орієнтації безпосередньо впливають на розкриття лідерського потенціалу людини та побудову кар'єри, тому робота зі студентами у напрямку усвідомлення важливості певних цінностей у процесі професіоналізації є важливою умовою розвитку їх лідерського потенціалу.

8. Студентів потенційних лідерів у сфері бізнесу характеризує низький, або середній рівень розвитку моральності та непослідовністю у розв'язанні неоднозначних з точки зору моралі ситуацій. Це свідчить про їх недостатню готовність до здійснення якісної управлінської діяльності. Така ситуація вимагає від представників системи вищої освіти нашої країни особливої уваги та розробки спеціалізованих курсів, що сприяли б не тільки поглибленню знань у сфері психології прийняття управлінських рішень, а й давали б ключі до розуміння власних ціннісних та моральних орієнтирів.

9. Справжній бізнес-лідер має успішність і пошану тільки тоді, коли він рахується з інтересами членів своєї команди, проявляє людяність, емпатію та цим викликає довіру підлеглих, що сприяє розвитку корпоративної культури – необхідної складової структури сучасного приватного підприємства. Головними складових харизматичного бізнес-лідера, які є домінантами його успішності ми виділяємо: високу впевненість у собі, домінування, готовність до ризику, рішучість, організаційні здібності, вміння передбачати майбутнє, знаходити вихід з будь-якої непередбаченої ситуації, впливати та надихати підлеглих з метою досягнення візії організації, вміти емоційно підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі, при цьому вміти

правильно розпоряджатися коштами.

10. Результати констатувального етапу експерименту показали, що приблизно однакова кількість студентів мають низький та середній рівень сформованості лідерського потенціалу і тільки біля 20 % – високий. Необхідною є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу. Результати експерименту продемонстрували, що розроблена психолого-педагогічна програма значним чином впливає на розвиток лідерського потенціалу студентів вищого технічного навчального закладу. Студенти експериментальної групи показали значно більш високий рівень сформованості лідерського потенціалу після проведення експерименту, ніж студенти контрольної групи. Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку концепції розвитку лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу.

ПІСЛЯМОВА

Шановний наш читачу! Цілком можливо, що Ви самі є лідером, хоча це не дуже імовірно, оскільки більшість лідерів не читає книжки, тим більш про лідерство. Скоріш за все ви або потенційний лідер, або ж займаєтесь цільовою підготовкою лідерів. У такому разі саме вам і адресовано цю монографію. Вона не є підручником чи навчальним посібником, в яких проблеми викладаються системно, чітко структуровано, дидактично вивірено й доступно для тих, хто навчається за відповідними програмами. Наша монографія скоріше ставить проблеми, ніж визначає шляхи і способи їх розв'язання. Але ж сама постановка проблем також надзвичайно важлива, оскільки дозволяє роздивитися її з різних сторін та проаналізувати її в самих різноманітних аспектах.

Ще однією характерною особливістю цієї монографії є її колективний характер, який накладає відповідний відбиток на її зміст і особливо на характер та стиль викладу матеріалу. У цьому відношенні навіть загальне редагування не може (та, напевне, й не повинно) знівелювати цілком природну суб'єктивність позицій і підходів авторів кожного підрозділу, розмаїття стилів мислення і його прояву в усному й письмовому мовленні тих чи інших авторів.

Нам хотілось донести до своїх потенційних читачів розуміння не просто важливості, а буквально життєвої необхідності виявлення особистостей, яким притаманні яскраво виражені лідерські риси й задатки з метою цілеспрямованої й послідовної їх підготовки до належного виконання їх суспільної місії. Адже досвід більш як чверть столітнього розвитку нашої країни фактично лишається, на жаль, періодом невикористаних можливостей. І та глибока й системна криза, яку переживає країна, зумовлена в першу чергу кризою управління. Проявом же останньої постає відсутність справжніх високопрофесійних,

відповідальних лідерів, які б глибоко розуміли нагальні потреби суспільства, бачили доцільні шляхи і засоби їх задоволення і відрізнялися високою порядністю, моральністю та відповідальністю за долю країни та її народу. Адже й до сьогодні так і не було сформульовано й запропоновано загально прийнятної національної ідеї.

На формування національної еліти, яка, на наше глибоке переконання, має бути тільки гуманітарно-технічною, особливо на підготовку управлінської еліти і справжніх лідерів й орієнтується навчально-виховна, науково-дослідна, організаційна і методична робота всього науково-педагогічного складу кафедри на чолі з відомим вченим, хто одним з перших почав системно досліджувати складні й суперечливі феномени еліти і лідерства, доктором педагогічних наук, професором, членом-кореспондентом Національної академії педагогічних наук України О. Г. Романовським.

У будь-якому разі ми сподіваємось, що й наші теоретичні напрацювання, і практичний досвід з їх безпосередньої реалізації в діяльності Центру лідерства при кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» виявляться корисними не тільки для тих лідерів, з якими ми працюємо, а й для тих, кого готують наші колеги в інших навчальних закладах України та за її межами. Ми з великим задоволенням обмінюємося з ними досвідом, беремо участь у наукових конференціях і самі проводимо такі конференції з актуальних проблем підготовки еліти і лідерів. Щиро запрошуємо для участі в них всіх, кого цікавлять ці проблеми.

Вважаємо своїм приємним обов'язком, по-перше, висловити вдячність нашим рецензентам професорам Г. П. Васяновичу, В. В. Рибалці та О. К. Чаплигіну, чиї зауваження і слушні поради сприяли істотному

вдосконаленню змісту, характеру і стилю викладу матеріалу цієї монографії. По-друге, ми з вдячністю сприйmemo всі зауваження і пропозиції наших читачів і обов'язково враховуватимемо в наших подальших дослідженнях проблем лідерства і в практичній діяльності з підготовки лідерів та з цілеспрямованого розвитку їх лідерського потенціалу. Адже стратегічна мета і основний сенс всієї нашої діяльності полягають у формуванні надійного кадрового забезпечення процесів подолання системної кризи і наступного виходу України на магістральні шляхи інноваційного технологічного розвитку й розбудови соціальної ринкової, правової й демократичної держави з сильними лідерами та розвиненим громадянським суспільством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Алфимов В. Н.* Творческая личность старшеклассника: модель и развитие /Алфимов В.Н., Артемов Н.Е., Тимошко Г.В. – К.; Дн, 1993. – 64с.
2. *Бердяев Н. А.* Смысл истории. – М., 2002.
3. *Бодалев А.А.* Психология о личности / А. А. Бодалев. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 188 с.
4. *Бодрийяр Ж.* Прозрачность зла / Ж. Бодрийяр; пер. с франц. Л. Любарской, Е. Марковской. - М.: Добросвет, 2000. - 387с.
5. *Бояцис Р.* Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Р., Макки Е; пер. с англ. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 300 с. — (Серия “Классика Harvard Business Review”).
6. *Буланкина Н. Е.* Гуманизация отечественного образования // Педагогические технологии. – 2008. – № 3. – С. 14-24.
7. *Бурякова О. С.* Информационная и знаниевая революции: сравнительный анализ концепций: диссерт... к.филос.н.: спец. 09.00.08 "Философия науки и техники" / Бурякова О.С. - Ростов-на-Дону, 2011. – 145 с.
8. *Гарунов М. Г.* Развитие творческой самостоятельности специалиста / М. Г. Гарунов // Высшее образование в России. – 1998. – № 4. – С. 83–86.
9. *Гиллиган К.* Иным голосом: Психологическая теория и развитие женщин / К. Гиллиган / Этическая мысль: научнопублицистические чтения 1991 / под общ. ред. А. А. Гусейнова. - М., 1992. - С. 352-371.
10. *Гончаренко С.У.* Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. - Київ: Либідь, 1997. – 376 с.

11. *Гончаренко С. У.* Дисертаційні дослідження з педагогіки: діапазон наукових пошуків і проблем якості / С. У. Гончаренко, Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія проф. освіти. — 2001. — № 2. — С. 6–18.

12. *Графтон Э.* Университеты Америки: почему они терпят поражение? / Графтон Э. // Вопросы образования. - 2012. - № 2. - С. 273-284.

13. *Гура Т. В.* Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. — Запоріжжя : КПУ, 2015. — Вип. 44 (97). — С. 418-428.

14. Гура Т.В. Формування управлінської компетентності випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів: дис. к. пед. н.: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Гура Т.В. — Запоріжжя, 2011. — 248 с.

15. Гура Т.В. Психологічні засади становлення лідерського потенціалу особистості в технічному університеті/ Т.В.Гура // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка. —К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. — Том Х.- Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. — Вип. 37. — С.88-99.

16. *Гусинский Э. Н.* Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. — М.: Логос, 2001. — 224 с.

17. *Дафт Р. Л.* Уроки лидерства / Р. Л. Дафт; при участии П. Лейн; [пер. с англ. А.В. Козлова, под ред. проф. И.Ф. Андреевой]. — М.: Эксмо, 2006.

18. Де Врис М. К. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. К. де Врис. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 311 с.

19. *Дмитриева К. К.* 13 ошибок мозга [Электронный ресурс] / Дмитриева К.К. // Сноб: Наука и технологии, публикация от 22.10.15. – Режим доступа: <http://snob.ru/selected/entry/99565>.

20. *Добрускин М. Е.* Инженер XXI века: личность и профессионал в свете гуманизации и гуманитаризации высшего технического образования / М. Е. Добрускин. – Х.: Рубикон. – 1999. – 512 с.

21. *Евтихов О. В.* Классификация и анализ представлений о лидерстве [Электронный ресурс] / О. В. Евтихов / СФУ. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/klassifikacija_analiz_liderstvo

22. *Евтихов, О.В.* Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития [монография] / О.В. Евтихов .– Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.

23. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України/ [Головний редактор В. Г. Кремень].* – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

24. *Жуков В. Н.* О причинах кризиса гуманитарного знания /В.Н. Жуков // Alma mater. - № 7. - 2013. - С. 28-31.

25. *Завєтний С. О.* Філософія впливу: монографія / С. О. Завєтний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. – Харків: Видавець Савчук О. О.; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. – 204 с.

26. *Зобов Р. А.* Самореализация человека: введение в человекознание: учебн.пособие / Р. А. Зобов, В. Н. Келасьев. – СПб.: изд-во С. Петерб.ун-та, 2001. – 280 с.

27. *Зязюн І. А.* Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод.посіб./ І. А. Зязюн. – К.: МАУП, 2000. – 309 с.

28. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. - ТОВ «Фоліо», 2002. – 540 с.

29. *Ігнатюк О. А.* Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення:системний підхід / О. А. Ігнатюк // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – Х., 2004. – № 12. – С. 241–247.

30. *Ігнатюк О. А.* Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія] / О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009. – 432 с.

31. *Ігнатюк О.А.* Теоретичні та методичні основи підготовки майбутнього інженера до професійного самовдосконалення в умовах технічного університету: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти”/ Ігнатюк Ольга Анатоліївна. – Х., 2010. – 44 с.

32. *Іпатов Е. Ф.* Психологія управління в бізнесі: навч. посібник для підготовки бакалаврів усіх форм навчання / Е. Ф. Іпатов, К. М. Левківський, В. В. Павловський. – Х.- К.: НМЦВО, 2002.

33. *Карякин А. М.* Командная работа: основы теории и практики / А. М. Карякин // Иван. гос. энерг.ун-т. – Иваново, 2003. – 136 с.

34. *Кізім С. С.* Формування професійної компетентності майбутніх педагогів засобами ІКТ /С. С. Кізім // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. праць. – Вип. 36-37 (40-41). – Х.: НТУ «ХПІ», 2013. – С. 211-217.

35. *Клепко С. Ф.* Конспекти з філософії освіти С. Ф. Клепко. – Полтава: ПОІППО, 2007. – 420 с.

36. *Краевский В. В.* Методология педагогического исследования: учеб. пособ. / В. В. Краевский. – Самара: изд-во СИУ, 1994. – 294 с.

37. *Кремень В. Г.* Філософія самоідентифікації країни в контексті її майбутнього / В. Г. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2010. – № 2. – С. 12-18.

38. *Кримський С. Б.* Заклики духовності ХХІ століття: [З циклу щоріч. пам’ят. лекцій ім. А. Оленської-Петришин, 2002.]. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 32 с.

39. *Кристофер Э.* Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с. – (Серия «Эффективный тренинг»).

40. *Крохмаль А.М.* Формування потреби у професійному самовдосконаленні студентів вищих технічних навчальних закладів: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти”/ Крохмаль Алла Миколаївна. – Х., 2012. – 20 [1]с.

41. Культура педагога: монографія / С.О. Заветний, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарьов, Л. М. Тіщенко; за ред. О. С. Пономарьова. – Харків: Міськдрук; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2015. – 320 с.

42. *Лазарєв М. І.* Метод комплексного розвитку професійно важливих якостей та структур студентів у технологіях навчання загально інженерних дисциплін / М. І. Лазарєв // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. пр. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2004. – Вип. 4 (8). – С. 166–175.

43. *Лактионова Г. М.* Лидер будущего: новое видение, стратегии и практика: метод.пособ.по проведению тренинга / И. Братусь, А. Гулевская-Черныш, Н. Доценко и др.; за ред. Г. Лактионовой. – К.: Науковий світ, 2001. – 122 с.

44. *Леднев В. С.* Содержание образования: учебн.пособ / В. С. Леднев. – М.: Высшая школа, 1989. – 360 с.

45. *Лиотар Ж.-Ф.* Состояние постмодерна / Лиотар Ж.-Ф., пер. с французского Н. А. Шматко. - М.: АЛЕТЕЙЯ, 1998. - 160 с.

46. *Лозовой В. А.* Самовоспитание личности: философско-социологический анализ: [монография] / В. А. Лозовой. – Харків: Основа. – 1991. – 207 с.

47. *Ляудис В. Я.* К проблеме формирования учебной деятельности студентов: [сб. науч. трудов] / В. Я. Ляудис // Психолого-педагогические проблемы высшей школы. – М.: Ун-т дружбы народов им. П. Лумумбы, 1980. – С. 18 - 31.

48. *Мазур О.* Великий англійсько-український, українсько-англійський словник / О. Мазур. – К.: Глорія Трейд, 2011. – 832 с.
49. *Майерс Д.* Социальная психология / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 1999. – 688 с.
50. *Мармаза О. І.* Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління / О.І.Мармаза // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. / [редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред..) та ін.]. – Запоріжжя, 2013. – вип. 29(82). – 568 с.
51. *Матвієнко О. В.* Метод конкретних педагогічних ситуацій. – К.: Українські пропілії, 2001. – 300 с.
52. *Мелецинек А.* Инженерная педагогика. Практика передачи технологических знаний / А. Мелецинек. – М.: МАДИ (ТУ), 1998. – 185 с.
53. *Михайличенко В.* Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процессе обучения / Михайличенко В., Грень Л. // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – №1. – С. 57-68.
54. *Михелькевич В. Н.* Справочник по педагогическим инновациям / В.Н. Михелькевич, Л. И. Полушкина, В. М. Мегедь. – Самара: Самарский государственный технический университет, 1998. – 172 с.
55. *Мітлощ А. В.* Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги: монографія / А.В. Мітлощ, В.О.Моляко, В. С.Бажанюк, В.В. Камишин. – К.: Інститут обдарованої дитини, 2014.
56. *Моляко В.А.* Психология конструкторской деятельности: [монография] / В. А. Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
57. *Найдовская И.* Зачем компании лидер? [Електронний ресурс] / И. Найдовская, 2010. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1250>

58. Основы педагогики высшей школы / Л.Л. Товажнянский, А. Г. Романовский, В. ВГ. Бондаренко и др. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2005. – 600 с.

59. Педагогічна культура викладача ВНЗ.
http://pidruchniki.com/19410719/pedagogika/pedagogichna_kultura_vikladacha_vnz

60. Педагогические технологии / Буланова-Топоркова М.В., Духавнева А.В., Кукушка В.С. и др. – М.: ИКЦ «МарТ», 2006. – 336 с.

62. *Петровский А. В.* Краткий психологический словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Ростов н/Д.: Феникс, 1999.

63. *Пидкасистый П.И.* Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П.И. Пидкасистый, Л.М. Фридман, М.Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.

64. Підбуцька Н. В. Педагогічні умови формування конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти . / Н. В. Підбуцька. – В., 2008. – 22 с.

65. *Платонов Ю. П.* Структура и условия лидерства [Электронный ресурс] / Ю. П. Платонов – СПб, 2015. – Режим доступа: http://iteam.ru/publications/strategy/section_33/article_3697

66. *Полякова В. В.* Научная грамотность россиян растет, но о наличии у растений генов помнит только треть опрошенных / Полякова В.В., Фурсов К.С. // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики: Новости. Экспертиза. 11 сентября 2015. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/news/expertise/158948937.html>.

67. *Пономарьов О. С.* Розвиток креативності у системі формування професійної культури інженера / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2005. – №4. – С. 43–49.

68. Пономарьов О. С. Філософія діалогу в педагогічному спілкуванні / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – №4. – С. 11-16.

69. Пономарьов О. С. Доброзичлива вимогливість педагогіки / О. С. Пономарьов // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Вип. 45. – Ч.1. – 2016. – С. 112-124.

70. Пономарьов О. С. Феномен лідерства в контексті суспільних потреб / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. – № 4. – С. 11-19.

71. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – № 3. – С. 93-101.

72. Понуждаев Е. А. Организационное поведение: курс лекций. [Електронний ресурс]. – Москва, 2005. <http://www.twirpx.com/file/59779/>

73. Поплавська М. В. Формування готовності майбутніх інженерів до професійно-особистісного розвитку: автореф. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»: 13.00.04 / – К., 2011.- 36с.

74. Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку : монографія / М. М. Гуревичов, А. В. Долгарєв, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов; за аг. ред. О. С. Пономарьова. – Харків: НТУ «ХПІ», 2010. – 240 с.

75. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. к.пед.н.: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Резнік С.М. – К., 2007. – 271 с.

76. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості: Навч. посібник / В. В. Рибалка. – К.:ІЗМН, 1996. – 236 с.

77. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади / О. Аарна, Д. Гудонієне, О. Гузар [та ін.]; за заг. ред. С. Калашнікової. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 100 с.

78. *Романовський О. Г.* Проблеми формування особистості лідера / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов. – Харків: Майдан, 2000. – 193 с.

79. *Романовський О. Г.* Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: [монографія] / О. Г. Романовський. – Харків: Основа, 2001. – 324 с.

80. *Романовський О. Г.* Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства [Електронний ресурс] / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С. 20-27.

81. *Романовський О. Г.* Основи теорії управління соціальними системами / О. Г. Романовський / навч. посібник. – Х.: НТУ «ХП», 2000. – 194 с.

82. *Романовський О. Г.* Психологія управління / О. Г. Романовський, О.С. Пономарьов, А. О. Лаврентьєва / навч. посібник. Х.: НТУ «ХП», 2000. – 160 с.

83. *Романовський О. Г.* Типологія лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, К. В. Баженова, О. А. Ігнатюк / Метод. посібник з курсу «Психологія управління». Х.: ХДПУ 2000. – 28 с.

84. Романовський О. Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності: дис. на звання докт. пед. наук: 13.00.04 / Романовський О. Г. – К., 2001. – 490 с

85. *Романовський О.* Парадокси харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними

системами// Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2017. – №1. – С. 47-57.

86. *Сисоєва С. О.* Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу : Монографія / С. О. Сисоєва. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с.

87. *Смольников В. Г.* Сущность и типология социального лидерства / В.Г. Смольников // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 6. – С. 61-68.

88. *Товажнянский Л. Л.* Формування і реалізація концепції підготовки національної гуманітарно-технічної еліти в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» / Л. Л. Товажнянский, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Харків: НТУ «ХП», 2002. – 160 с.

89. *Товажнянский Л. Л.* Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХП» та шляхи її реалізації: [Навч. – метод. посібн.] / Л. Л. Товажнянский, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Х. : НТУ «ХП», 2004. – 416 с.

90. *Товажнянский Л., Романовський О.* Керівник-професіонал нової формації (Нові аспекти удосконалення вищої технічної освіти на сучасному етапі) // Вища освіта України, 2002. - №1- с. 36.

91. *Філософія: Світ людини. Курс лекцій: Навч. посібник* / В. Г. Табачковський, М. О. Булатов, Н. В. Хамітов та ін.. – К.: Либідь, 2003. – 432 с.

92. *Фоміна М. В.* Структурування змісту психолого-педагогічної підготовки майбутніх інженерів машинобудівного профілю: автореф. дис. на здобуття ступеню канд. пед. наук: спец. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. / М. В. Фоміна. – Новосад.-Вінниця. – 2005, – 22 с.

93. *Шалагинова Л. В.* Психология лидерства / Л.В.Шалагинова. – СПб.:Речь, 2007. – 464 с.

94. *Шафиков М. Т.* Потенциал: сущность и структура / М. Т. Шафиков // Социально-гуманитарные знания. – 2002. – № 1. – С. 236-245.

95. Шевченко В. Н. Духовная сфера жизни общества // Социальная философия: Учебник. – Под редакцией И. А. Гобозова. – М.: Издатель Савин С. А., 2003. – 528 с. – С. 500-518.

96. Шекшня С. Лидерство в современном бизнесе / С.Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003.

97. Эльконин Д. Б. Психология игры. – 2-е изд. – М.: Гуманитарный центр «Владос», 1999. – 304 с.

98. Ясюкова Л. Разрыв между умными и глупыми нарастает [Электронный ресурс] / Л. Ясюкова // Росбалт, интервью Т. Чесноковой от 04.12.2013. - Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/main/2013/12/04/1207437.html>.

99. Antonakis J. The Nature of Leadership / J. Antonakis, A. T. Cianciolo, R. J. Sternberg. – USA, CA: Sage Publications, 2004. – 438 p.

100. Bass B. M. Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. — 2nd. ed. — Mahwah ; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. — 282 p.

101. Bersoff D. M. Explaining Unethical Behaviour Among People Motivated to Act Prosocially / D. M. Bersoff // Journal of Moral Education. - 1999. - Vol. 28, N 4. - P. 413-428.

102. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. — [S. p.] : Athena Press, 2007. — 280 p.

103. Cohen M. D. Leadership and Ambiguity. Carnegie Commission on Higher Education / M. D. Cohen, J. P. March. – New York: McGraw-Hill, 1973.

104. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. Conger, R. Kanungo // Journal of Organizational Behavior, 1994 – No.15. –P. 439-452.

105. Cushman F. Multy-system moral psychology / Fiery Cushman, Liane Young, Joshua D. Greene // The moral psychology handbook. – New York: Oxford University Press, 2010. – P. 3-47.

106. *De Hoogh A.H.B.* De ontwikkeling van de CLIO: een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties / A.H.B. De Hoogh, D.N. Den Hartog, P.L. Koopman // *Gedrag & Organisatie*, 2004 - 17(5). – P. 354-382.
107. *Gunter M.* Charisma / M. Gunter // *Journal of Communication*. – 1979. – Vol. 29. – № 2. – P. 2-54.
108. *Jaspers K.* Die geistige Situation der Zeit. – Berlin, 1931.
109. *Haidt J.* The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion / Jonathan Haidt. - New York: Pantheon books, 2012. - 322 p.
110. *Kohlberg L.* Stage and Sequence: The Cognitive Developmental Approach to Socialization // (Ed.) Goslin D.A. *Handbook of Socialization Theory and Research*. - Chicago, 1969. - 1182 p.
111. *Lorange P.* New Vision for Management education: leadership challenges. – London – New York: Pergamon, 2002.
112. *Mayer J. D.* Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? / J. D. Mayer, P. Salovey, & D. R. Caruso // *American Psychologist*, 63(6). – 2008. – P. 503-517.
113. *Miller N.* Social Learning and Imitation / N. Miller, J. Dollard. – Yale Univ. Press, New Haven, 1964.
114. *Riggio R.E.* Before emotional intelligence: Research on nonverbal, emotional, and social competences / R.E. Riggio // *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2010 – No. 3. – P. 178-182.
115. *Romanovskyi O. G.* Psychology of a Leader's managerial activity / O.G. Romanovskyi, L.M. Gren', A.Ye.Knysh: Text of the Lectures for students of higher education establishments. – Kharkiv: Pidruchnik NTU «KhPI», 2015. – 132 p.
116. *Russel B.* Human knowledge. Its scope and limits. – London: George Allen and Unwin; New York: Simon and Schuster, 1948.
117. *Turiel E.* The Culture of Morality: Social Development, Context, and Conflict. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2002. - 322 p.

ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

А	<i>Леднев В. С.</i>
<i>Аарна О.</i>	<i>Лейн П.</i>
<i>Абульханова-Славська К. А.</i>	<i>Леонт'єв Д. О.</i>
<i>Аггаці Е.</i>	<i>Леонт'єв О. М.</i>
<i>Адорно Т.</i>	<i>Лернер Л. В.</i>
<i>Аллон І.</i>	<i>Лихачов Б. Т.</i>
<i>Алфімов В. М.</i>	<i>Лі Куан Ю</i>
<i>Анан'єв Б. Г.</i>	<i>Ліотар Ж.-Ф.</i>
<i>Андреева И. Ф.</i>	<i>Ліпенцев А. В.</i>
<i>Андрущенко В. П.</i>	<i>Ліпман-Блюмен Дж.</i>
<i>Анненкова В. І.</i>	<i>Лозинський С. О.</i>
<i>Аргініс К.</i>	<i>Лозовой В. О.</i>
<i>Арістотель</i>	<i>Ломачинська І.</i>
<i>Арстанов М. Ж.</i>	<i>Луговий В. І.</i>
<i>Артемов Н. Е.</i>	<i>Лугошкін А.</i>
<i>Атаманчук Г. В.</i>	<i>Любарская Л.</i>
<i>Афанасьєв В. Г.</i>	<i>Любащенко В.</i>
<i>Ашин Г. К.</i>	<i>Ляудіс В. Я.</i>
Б	М
<i>Бабаєв В. М.</i>	<i>Мазур О.</i>
<i>Багрецов С. А.</i>	<i>Майборода В.</i>
<i>Баєва О.</i>	<i>Майєр Дж.</i>
<i>Бажанюк В. С.</i>	<i>Майєрс Д.</i>
<i>Баженова К. В.</i>	<i>Майрон Р.</i>
<i>Бакуменко В. Д.</i>	<i>МакГрегор Д.</i>
<i>Бандурка О. М.</i>	<i>Македонський О.</i>

<i>Баркер Р.</i>	<i>Маккі Е.</i>
<i>Барлінг Дж.</i>	<i>Маргерисон Ч.</i>
<i>Барт А.</i>	<i>Маринович М.</i>
<i>Басс Б. М.</i>	<i>Марковская Е.</i>
<i>Батракова С.</i>	<i>Маркузе Г.</i>
<i>Бахтін М. М.</i>	<i>Мармаза О. І.</i>
<i>Бейлс Р.</i>	<i>Мартін П.</i>
<i>Белбін Р. М.</i>	<i>Марч Дж.</i>
<i>Бенніс У.</i>	<i>Маслов В.</i>
<i>Бердяєв М. О.</i>	<i>Матвієнко О. В.</i>
<i>Берека В.</i>	<i>Мегедь В. М.</i>
<i>Берне Дж.</i>	<i>Мельников О.</i>
<i>Берсофф Д.</i>	<i>Михайличенко В. Є.</i>
<i>Бех І. Д.</i>	<i>Михайлов О.</i>
<i>Биков В. Ю..</i>	<i>Михелькевич В. Н.</i>
<i>Бикова К.</i>	<i>Мілс Р.</i>
<i>Блондель Ж.</i>	<i>Мінаков М.</i>
<i>Богардус</i>	<i>Мітлоц А. В.</i>
<i>Бодальов О. О.</i>	<i>Міхєєва І.</i>
<i>Бодрийяр Ж.</i>	<i>Мовчан С. П.</i>
<i>Бондар О.</i>	<i>Мовчан Я. О.</i>
<i>Бондаревська О.</i>	<i>Молодиченко В.</i>
<i>Бондаренко В. В.</i>	<i>Моляко В. О.</i>
<i>Бондер С.</i>	<i>Монтень М.</i>
<i>Бояцис Р.</i>	Н
<i>Брайман А.</i>	<i>Надолішній П.</i>
<i>Братусь Б.</i>	<i>Найдовская И.</i>
<i>Бредфорд Д.</i>	<i>Наконечний Т.</i>

<i>Буланкіна Н. Е.</i>	<i>Наумов А. І.</i>
<i>Буланова-Топоркова М. В.</i>	<i>Нечепоренко Л. С.</i>
<i>Булатов М. О.</i>	<i>Нижник Н. Р.</i>
<i>Бурякова О.</i>	<i>Ничкало Н. Г.</i>
В	<i>Ніцше Ф.</i>
<i>Варій М.</i>	<i>Ноб Дж.</i>
<i>Василенко І. О.</i>	<i>Ньюком Т.</i>
<i>Василенко П. М.</i>	О
<i>Василюк В.</i>	<i>Огнев'юк В.</i>
<i>Василюк Ф.</i>	<i>Олійник В.</i>
<i>Васянович Г. П.</i>	<i>Олуйко В. М.</i>
<i>Ващенко Л.</i>	<i>Ортега-і-Гассет Х.</i>
<i>Вебер М.</i>	П
<i>Векслер Л.</i>	<i>Павленко П.</i>
<i>Виноградський М.</i>	<i>Павловський В. В.</i>
<i>Вишневський О.</i>	<i>Пазиніч С. М.</i>
<i>Візіров Б. Й.</i>	<i>Парето В.</i>
<i>Віханський О. С.</i>	<i>Паригін Б. Д.</i>
<i>Водуєл Д.</i>	<i>Паробій В.</i>
<i>Волков І. П.</i>	<i>Парсонс Т.</i>
<i>Воробйова Є. В.</i>	<i>Пахарєв А.</i>
<i>Воронова О. Б.</i>	<i>Пашко Л. А.</i>
<i>Врис М. К., де</i>	<i>Петрова І.</i>
<i>Врум В.</i>	<i>Петровський А. В.</i>
Г	<i>Підкасистий П. І.</i>
<i>Галіцина Д.</i>	<i>Пірен М.</i>
<i>Гальтон Ф.</i>	<i>Платонов Ю. П.</i>
<i>Гаман М. В.</i>	<i>Поліщук О.</i>

<i>Гантер М.</i>	<i>Полушкина Л. И.</i>
<i>Гарунов М. Г.</i>	<i>Полякова В. В.</i>
<i>Гиллиган К.</i>	<i>Помиткін Е. О.</i>
<i>Гінзбург М.</i>	<i>Пономарьов О. С.</i>
<i>Голман Д.</i>	<i>Понуждаєв Є.</i>
<i>Головаха Є. І.</i>	<i>Попович М.</i>
<i>Голуб В. В.</i>	<i>Прасол Д.</i>
<i>Гончаренко Н. В.</i>	<i>Прокопенко І. Ф.</i>
<i>Гончаренко С. У.</i>	<i>Протасова Н.</i>
<i>Гончаров В. В.</i>	<i>Р</i>
<i>Гончарук Н. Т.</i>	<i>Радул В.</i>
<i>Графтон Е.</i>	<i>Ребкало В.</i>
<i>Грень Л. М.</i>	<i>Резнік С. М.</i>
<i>Гриньова В. М.</i>	<i>Рибалка В. В.</i>
<i>Губерський Л. В.</i>	<i>Ріджіо Р. Е.</i>
<i>Гудонієне Д.</i>	<i>Річі Ш.</i>
<i>Гузар Л.</i>	<i>Роджерс К.</i>
<i>Гузар О.</i>	<i>Розак Т.</i>
<i>Гулевская-Черныш А.</i>	<i>Романовський О. Г.</i>
<i>Гура Т. В.</i>	<i>Рубінштейн С. Л.</i>
<i>Гуревич Р. С.</i>	<i>Рудакевич М.</i>
<i>Гуревичов М. М.</i>	<i>Руденко О.</i>
<i>Гусейнов А. А.</i>	<i>Ручка А. О.</i>
<i>Гусинський Е. Н.</i>	<i>С</i>
<i>Гуткіна Н.</i>	<i>Савчук О. О.</i>
<i>Д</i>	<i>Саймон Г.</i>
<i>Даниленко Л.</i>	<i>Сафін В.</i>
<i>Дафт Р. Л.</i>	<i>Свенцицький А. Л.</i>

<i>Дахно І.</i>	<i>Селіванов В</i>
<i>Дерев'яна Л.</i>	<i>Сенін І. Г.</i>
<i>Джибб С.</i>	<i>Сент-Екзюпері А., де</i>
<i>Джордж Дж.</i>	<i>Середа Н. В.</i>
<i>Джуліан Дж.</i>	<i>Серьогін С. М.</i>
<i>Дистервег А.</i>	<i>Сисоєва С. О.</i>
<i>Дмитренко Г.</i>	<i>Слейтер Дж. Ф.</i>
<i>Дмитрієва К. К.</i>	<i>Сміт Р.</i>
<i>Добрускін М. Е.</i>	<i>Смольков В. Г.</i>
<i>Долгарєв А. В.</i>	<i>Сокол Є. І.</i>
<i>Дорис Дж.</i>	<i>Соколова Є.</i>
<i>Доценко Н.</i>	<i>Соколова Л.</i>
<i>Дригіна І.</i>	<i>Сорочан Т.</i>
<i>Дружинін В. М.</i>	<i>Стогділ Р.</i>
<i>Друкер П. Ф.</i>	<i>Столін В.</i>
<i>Духавнева А. В</i>	<i>Сушер Р.</i>
<i>Дюмазедьє Ж.</i>	<i>Сущенко Т. І.</i>
<i>Дюркгейм Е.</i>	Т
<i>Дьюї Дж.</i>	<i>Табачковський В. Г.</i>
Е	<i>Такер Р.</i>
<i>Евтихов О.</i>	<i>Танненбаум Р.</i>
<i>Елберс Н.</i>	<i>Тард Г.</i>
<i>Елерс Т.</i>	<i>Теплоухова Н.</i>
<i>Ельбрехт О.</i>	<i>Тимошко Г. В.</i>
<i>Емерсон Р.</i>	<i>Титаренко В.</i>
<i>Еріксон Е.</i>	<i>Тихоміров О. К.</i>
Є	<i>Тібо Дж.</i>
<i>Євдокімова О.</i>	<i>Тітов Ю. А.</i>

<i>Євтіхов О.</i>	<i>Тіщенко Л. М.</i>
<i>Єленський В.</i>	<i>Товажнянський Л. Л.</i>
<i>Єльнікова Г.</i>	<i>Тодорова В.</i>
<i>Ємельянов Ю. Н.</i>	<i>Тічі Н.</i>
<i>Єрмоленко А.</i>	<i>Ткаченко Н.</i>
<i>Єршов А. А.</i>	<i>Тромпенаарс Ф.</i>
Ж	<i>Туріель Е.</i>
<i>Жеребова Н. С.</i>	<i>Турчанінова Ю. Й.</i>
<i>Жуков В. М.</i>	<i>Турчинов О. І.</i>
<i>Журавльов П. В.</i>	У
З	<i>Уінні У.</i>
<i>Заблоскі Б.</i>	<i>Уманський Л. Й.</i>
<i>Завєтний С. О.</i>	<i>Уотермен Р.</i>
<i>Загоровський П. Л.</i>	<i>Ушанський Л.</i>
<i>Залезник А.</i>	<i>Ушинський К. Д.</i>
<i>Залужний А. С.</i>	Ф
<i>Зиньов С.</i>	<i>Фідлер Ф.</i>
<i>Знаков В.</i>	<i>Філіпович Л.</i>
<i>Зобов Р. А.</i>	<i>Філонович С. Р.</i>
<i>Зязюн І. А.</i>	<i>Фішер Р.</i>
І	<i>Фолс Дж.</i>
<i>Іванов В. М.</i>	<i>Франт В.</i>
<i>Іванов Ю. Н.</i>	<i>Фреїк Н.</i>
<i>Іванова Є.</i>	<i>Фрейд З.</i>
<i>Івченко А. О.</i>	<i>Фридман Л. М.</i>
<i>Ігнатюк О. А.</i>	<i>Фромм Е.</i>
<i>Ільїн Є.</i>	Х
<i>Ільязова Л.</i>	<i>Хабермас Ю.</i>

<i>Іпатов Е. Ф.</i>	<i>Хайдт Дж.</i>
<i>Іродов М.</i>	<i>Хамітов Н. В.</i>
Й	<i>Хартог Д., ден</i>
<i>Йєттон П.</i>	<i>Хаус Р.</i>
<i>Йонас А. Г.</i>	<i>Хемпден-Тернер Ч.</i>
К	<i>Хіггінс Дж.</i>
<i>Казарінова Н.</i>	<i>Холландер З.</i>
<i>Какабадзе Е.</i>	<i>Хоманс Г.</i>
<i>Калашнікова С.</i>	<i>Хоркхаймер М.</i>
<i>Калініна Л.</i>	<i>Хуг А, де</i>
<i>Кальянов А.</i>	Ц
<i>Камишин В. В.</i>	<i>Цвєтков В. В.</i>
<i>Кант І.</i>	<i>Цицерон</i>
<i>Канунго Р.</i>	Ч
<i>Карамушка Л.</i>	<i>Чаплігін О. К.</i>
<i>Карлейль Т.</i>	<i>Черепанов В. В.</i>
<i>Карякин А. М.</i>	<i>Черепанова Т.</i>
<i>Кассе П.</i>	Ш
<i>Келасьєв В. Н.</i>	<i>Шалагінова Л. В.</i>
<i>Келлі Г.</i>	<i>Шапкіна О.</i>
<i>Келовей Е.</i>	<i>Шарп А.</i>
<i>Кембелл Дж.</i>	<i>Шатенко В.</i>
<i>Кеттелл Р. Б.</i>	<i>Шафіков М. Т.</i>
<i>Кешман К.</i>	<i>Швецова Н.</i>
<i>Курсанов М.</i>	<i>Шевченко В. М.</i>
<i>Кисіль М.</i>	<i>Шевченко Г.</i>
<i>Кіддер Дж.</i>	<i>Шейн Е. Х.</i>
<i>Кізім С. С.</i>	<i>Шекиня С.</i>

<i>Клаудель П. Г.</i>	<i>Шиллер Г.</i>
<i>Кленко С. Ф.</i>	<i>Шматко Н. А.</i>
<i>Клокар Н.</i>	<i>Шпалинський В.</i>
<i>Книш А. Є.</i>	<i>Штефан Л. В.</i>
<i>Кнорре-Дмитрієва К.</i>	Щ
<i>Князєв В. М.</i>	<i>Щербань П.</i>
<i>Коваленко О. Е.</i>	Я
<i>Ковальов О. Г.</i>	<i>Янг Р.</i>
<i>Коггер Дж.</i>	<i>Ярошевский М. Г.</i>
<i>Коджасперова Г.</i>	<i>Ясперс К.</i>
<i>Коен А.</i>	<i>Ясюкова Л.</i>
<i>Козелецький Ю.</i>	А
<i>Козлова А. В.</i>	<i>Antonakis J.</i>
<i>Козяр М. М.</i>	В
<i>Колберг Л.</i>	<i>Bass B. M.</i>
<i>Колісніченко І.</i>	<i>Bersoff D.</i>
<i>Колодний А.</i>	С
<i>Кон І.</i>	<i>Caruso D. R.</i>
<i>Конжер Дж.</i>	<i>Casse P.</i>
<i>Копиленко О. Л.</i>	<i>Cianciolo A. T.</i>
<i>Корнілов К.</i>	<i>Claudell P. G.</i>
<i>Костюк Г.</i>	<i>Cohen M. D.</i>
<i>Котусенко В.</i>	<i>Conger J. A.</i>
<i>Кочетков А.</i>	<i>Cushman F.</i>
<i>Кравченко В.</i>	Г
<i>Кравченко Л.</i>	<i>Greene J. D.</i>
<i>Краєвський В. В.</i>	<i>Gren' L. M.</i>
<i>Краснощок І.</i>	<i>Gunter M.</i>

<i>Кремень В. Г.</i>	H
<i>Кретов Б. І.</i>	<i>Haidt J.</i>
<i>Кривко Т.</i>	<i>Hartog D.N., den</i>
<i>Кримський С. Б.</i>	<i>Hoogh A.H.B., de</i>
<i>Кристофер Э.</i>	J
<i>Крисюк С.</i>	<i>Jaspers K.</i>
<i>Кричевський Р. Л.</i>	K
<i>Крістенсен М.</i>	<i>Kanungo R.</i>
<i>Кріштановська О. В.</i>	<i>Knysh A. Ye.</i>
<i>Крохмаль А.М.</i>	<i>Kohlberg L.</i>
<i>Крюгер</i>	<i>Koopman P.L.</i>
<i>Ксенофонт</i>	L
<i>Кудряшов Л.</i>	<i>Lorange P.</i>
<i>Кудряшова Є. В.</i>	M
<i>Куйбіда В. С.</i>	<i>March J. P.</i>
<i>Кукушка В. С.</i>	<i>Mayer J. D.</i>
<i>Купман П.</i>	<i>Miller Z.</i>
<i>Кушман Ф.</i>	R
<i>Кушнір В.</i>	<i>Riggio R. E.</i>
Л	<i>Romanovskyi O. G.</i>
<i>Лаврентьева А. О.</i>	<i>Russel B.</i>
<i>Лазарєв М. І.</i>	S
<i>Лазурський А.</i>	<i>Salovey P.</i>
<i>Лактионова Г. М.</i>	<i>Sternberg R. J.</i>
<i>Лебон Г.</i>	T
<i>Левін К. Ц.</i>	<i>Turiel E.</i>
<i>Левітан К.</i>	Y
<i>Левківський К. М.</i>	<i>Young L.</i>

Наукове видання

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

ГУРА Тетяна Віталіївна

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

РЕЗНІК Світлана Миколаївна

МОВЧАН Яна Олександрівна

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ**

Монографія

В авторській редакції

Підп. до друку 5.12.2017. Формат 60х84/16.
Гарнітура Таймс. Друк цифровий. Обсяг: ум.-друк. арк 14,6;
обл.-вид. арк 18,25. Наклад 50 прим. Замовлення №3/12/17.

Видавець: ФОП Мезіна В.В.
Свідоцтво серії ДК №5365 від 21.06.2017 р.
м. Харків, вул. Жон Мироносиць, 6/8
тел. +38(057)714-06-74, +38(050)976-32-87, +38(098)837-75-53
book@vdele.in.ua